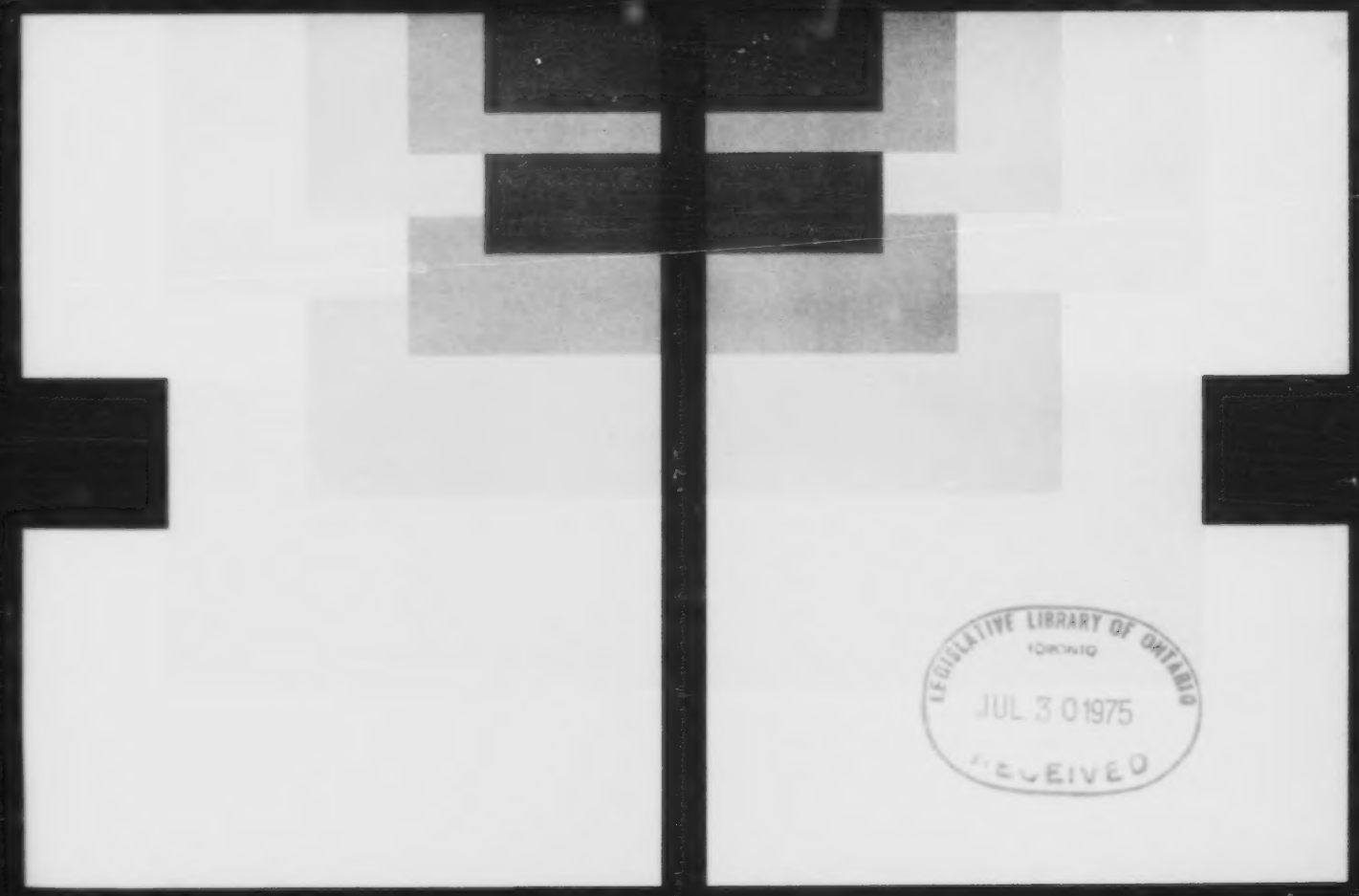
numéro spécial/mai 1975

Travail Québec

Rapport du groupe de travail sur la politique de salaire et des conditions minima de travail



LEGISLATIVE LIBRARY OF ONTARIO
TORONTO
JUL 30 1975
RECEIVED

CATALOGUED
AUG 1 1 1975

Travail Québec

Volume 11, Numéro 3
Mai 1975

Numéro spécial

Rapport du groupe de travail sur la politique de salaire et des conditions minima de travail

CLAUDE CASTONGUAY
président

JEAN BARIL

DIANE JEAN-LABERGE

LOUIS-J. LEMIEUX

Sommaire

Introduction 5

Partie I 7
CHAPITRE 1
Les objectifs de la politique de salaire et des conditions minima de travail 9
CHAPITRE 2
Les incidences du salaire et des conditions minima de travail sur l'économie, la structure des salaires, les prix et l'emploi 17
CHAPITRE 3
Les caractéristiques des travailleurs à faibles salaires 23
CHAPITRE 4
Évolution de la loi québécoise du salaire minimum et analyse comparative de son contenu 29
APPENDICE 4.1
Tableaux 4.4, 4.5 et 4.6 39
APPENDICE 4.2
Les ordonnances particulières et les décrets 55
CHAPITRE 5
Le salaire minimum et la sécurité du revenu 59

Partie II 65
CHAPITRE 6
Les fondements de la politique de salaire et des conditions minima de travail 67
CHAPITRE 7
La politique de salaire et des conditions minima de travail 71
APPENDICE 7.1
Évaluation de l'impact direct de divers taux du salaire minimum 85
CHAPITRE 8
L'application et l'adaptation de la politique de salaire et des conditions minima de travail 115
APPENDICE 8.1
Loi du salaire minimum 123

LEGISLATIVE LIBRARY OF ONTARIO
JUL 30 1975
RECEIVED

QUÉBEC, le 7 mars 1975.

L'Honorable Jean Cournoyer
Ministre du Travail et
de la Main-d'oeuvre
Hôtel du Gouvernement
QUÉBEC

Monsieur le ministre,

Suite au mandat que vous nous avez confié en février 1974, nous avons l'honneur de vous remettre aujourd'hui notre rapport sur la politique de salaire et des conditions minima de travail.

CLAUDE CASTONGUAY
président

JEAN BARIL

DIANE JEAN-LABERGE

LOUIS-J. LEMIEUX

Introduction

Les études récentes sur les incidences de la pauvreté[1], la hausse rapide des prix, le fait que la loi sur le salaire minimum n'ait pas été revisée depuis longtemps, l'évolution des programmes de sécurité du revenu et les discussions concernant un éventuel régime de revenu annuel garanti[2], tous ces facteurs ont suscité un nouveau débat et exigé un examen du rôle des lois stipulant un salaire et des conditions de travail.

Dans ce contexte, le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre, monsieur Jean Cournoyer, confiait, en février 1974, à notre groupe de travail le mandat d'élaborer et de formuler les éléments d'une politique de salaire et des conditions minima de travail en prenant en considération:

- les caractéristiques des personnes auxquelles s'applique la politique;
- les conditions de travail dans les secteurs où se situent ces personnes;
- les incidences sur l'emploi dans ces secteurs et sur l'emploi en général;
- les incidences et les relations avec la politique de sécurité du revenu[3].

Dans l'exécution de notre mandat, nous avons d'abord établi notre plan de travail. Nous avons ensuite voulu consulter les organismes représentant les employeurs et les employés particulièrement dans les secteurs les plus touchés par le salaire minimum de même que les organismes représentant le public en général. Nous avons donc demandé à plusieurs de ces organismes de nous présenter des mémoires et nous avons rencontré

---

[1] Rapport du Comité spécial du Sénat, La Pauvreté au Canada, 1971. Jenny R. Podoluk, Income of Canadians, 1961 Census Monograph, Dominion Bureau of Statistics, 1968.
Conseil Économique du Canada, Cinquième exposé annuel, Defi Posé par la Croissance, Septembre 1968.

[2] Rapport de la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social, Gouvernement du Québec.

[3] Correspondance entre le ministre Jean Cournoyer et monsieur Claude Castonguay.

tous ceux qui ont répondu à notre invitation. Ces mémoires et rencontres nous ont apporté une information très utile dans l'exécution de notre mandat. Nous désirons remercier tous ceux qui y ont participé.

Étant donné la complexité et la quantité de recherche nécessaire pour faire le point sur certains sujets que nous voulions traiter dans notre rapport, nous avons jugé nécessaire de lancer trois études particulières. La première étude analyse les incidences du salaire minimum sur l'économie, la structure salariale, les prix et l'emploi. La seconde évalue la portée de différents mécanismes d'indexation et illustre les résultats qui auraient été obtenus par l'application dans le passé de ces mécanismes. Enfin, la troisième étude trace l'évolution de la loi québécoise du salaire minimum et compare ses dispositions actuelles à celles des lois des autres provinces et de diverses autres juridictions. Ces trois études servent de toile de fond à notre rapport[1].

Peu de temps après avoir amorcé nos travaux, nous avons appris que le ministère des Affaires sociales préparait une enquête visant à analyser les caractéristiques des personnes qui travaillent au salaire minimum ou à un taux légèrement supérieur. Étant donné l'importance de la connaissance de ces caractéristiques dans l'élaboration d'une politique du salaire minimum, nous avons rencontré à quelques reprises les représentants du ministère des Affaires sociales afin de discuter de la portée de leur étude et d'en analyser conjointement les résultats. Plutôt que de lancer une enquête analogue, nous avons éventuellement décidé d'utiliser les résultats de l'enquête du ministère des Affaires sociales. Nous désirons remercier les responsables de cette enquête pour leur précieuse collaboration à nos travaux[2].

Enfin, dès le moment où nous avons établi notre plan de travail, nous avons voulu que notre rapport soit aussi bref que possible. Nous voulions faciliter ainsi la diffusion éventuelle de ce rapport afin qu'il fasse l'objet d'analyses et de discussions par le plus grand nombre possible. Aussi nous n'y présentons de façon générale que l'essentiel de nos travaux. Le rapport synthèse permet cependant au lecteur de suivre le cheminement qui nous a mené à recommander une nouvelle politique de salaire minimum et des conditions minima de travail.

Notre rapport se divise en deux parties. La première est constituée en quelque sorte des différents matériaux de base que nous avons rassemblés et analysés. Elle est composée de cinq chapitres.

Le premier chapitre identifie les objectifs de la politique de salaire et des conditions minima de travail, le second évalue les incidences du salaire minimum sur l'économie, la structure salariale, les prix et l'emploi. Le troisième chapitre présente les différentes caractéristiques des travailleurs à faibles revenus, le quatrième trace l'historique de la loi québécoise du salaire minimum et compare ses dispositions à celles des autres provinces et de différentes autres juridictions. Enfin, le cinquième chapitre définit les interrelations entre la politique de salaire minimum et celle de la sécurité du revenu.

La deuxième partie de notre rapport traite essentiellement de la politique de salaire minimum que nous proposons et de son application. Elle est composée de trois chapitres.

Le premier expose les fondements de la politique proposée. Le second contient l'ensemble des recommandations nécessaires à l'articulation de cette politique. Le troisième dégage les éléments nécessaires à une application efficace de la politique de salaire minimum et à son adaptation dans l'avenir[3].

---

[1] Baril, Jean. « Les incidences d'une hausse de salaire minimum dans les secteurs à bas salaires et sur l'emploi en général ».
Caouette, Louis. « Les effets de l'indexation automatique sur le niveau du salaire minimum en septembre 1974 ».
Lemieux, Louis-J. et Tran Van, Kim Chi. « Étude comparative concernant le salaire minimum et les conditions minima de travail au Québec, dans les autres provinces et dans quelques autres pays ».

[2] Les résultats seront publiés par le ministère des Affaires sociales.

[3] Le lecteur trouvera à l'appendice 8.1 une reproduction du texte intégral de la Loi du salaire minimum.

104-04594/

Partie I

1 Les objectifs de la politique de salaire et des conditions minima de travail

Certains secteurs de l'économie québécoise, comme de toute économie, se caractérisent par de basses échelles de salaires et des conditions de travail peu avantageuses. Les situations susceptibles d'entrainer le paiement de faibles salaires[1] dans un secteur donné sont nombreuses et il n'est pas toujours possible d'évaluer leur importance relative. Ce peut être le déclin du secteur en cause, qui correspond de moins en moins à la demande ou dont les méthodes de production sont périmées; ce peut être aussi la difficulté ou l'impossibilité de substituer le capital au travail, d'où des coûts de production plus sensibles aux hausses de salaire; la nature locale de l'activité, d'où un effet limité des forces de marché sur les salaires, ou encore, la concurrence étrangère qui impose une compression des coûts de production. Enfin, dans la plupart des secteurs à faibles salaires, on note que les travailleurs ne sont pas regroupés en syndicat pour la défense de leurs intérêts.

Les principaux facteurs des faibles salaires ne revêtent pas un caractère purement temporaire. Les faibles rémunérations persistent même à travers les périodes de progrès accéléré de l'économie. C'est pourquoi la plupart des juridictions, sans égard au niveau et au dynamisme de leur économie, jugent essentiel de légiférer pour garantir aux travailleurs certaines conditions minima de travail.

Bien que les premières législations sur les conditions minima de travail ou sur le salaire minimum datent d'assez longtemps et malgré leur généralisation, les objectifs poursuivis sont loin d'être clairement définis.

Le salaire minimum[2] ne relève pas clairement soit des politiques économiques, soit des politiques sociales. En fait, le salaire minimum chevauche les deux domaines dans la mesure où, pour atteindre un objectif social, ce-

[1] De façon générale, dans ce rapport, l'expression « faibles salaires » signifie bas salaires et conditions de travail peu avantageuses.

[2] En plus d'un niveau minimum de rémunération, la législation du salaire minimum comporte généralement des dispositions relatives aux autres conditions de travail. Nous traiterons de ces clauses non salariales au chapitre 4.

lui de la redistribution des revenus i.e. l'adaptation du salaire aux besoins du travailleur, il intervient dans les mécanismes de fonctionnement de l'économie.

Les principaux objectifs qui ont été assignés au salaire minimum sont toutefois d'ordre social[1]. Le salaire minimum peut être conçu:

a) comme un instrument de protection du travailleur contre l'exploitation et la discrimination.

b) comme un instrument de réduction des insuffisances de revenus ou de la pauvreté,

c) comme un instrument de participation de tous les travailleurs à l'amélioration des conditions de vie qui devrait normalement accompagner le progrès économique.

1.1 Le salaire minimum, instrument de protection du travailleur

Les premières législations sur le salaire minimum visaient, avant tout, à empêcher l'exploitation des travailleurs quant aux salaires et au nombre d'heures de travail et à réduire la discrimination envers certaines catégories de travailleurs. Sur le marché du travail, la discrimination se traduit souvent par l'exploitation des travailleurs les plus démunis.

Graduellement, les pires formes d'exploitation ont disparu. Bien que de nos jours, la lutte à l'exploitation et à la discrimination ne soient pas les seuls objectifs qu'on assigne au salaire minimum, les notions de décence et d'équité n'en continuent pas moins d'être invoquées.

Or, ces concepts ne sont guère utilisables dans la définition d'une politique de salaire minimum. Ce sont des notions humanitaires assez mal définies, auxquelles il est pratiquement impossible de donner un contenu opérationnel précis. Comment, en effet, déterminer le taux à partir duquel un salaire devient décent ou équitable?

À notre avis, l'imprécision des notions de décence et d'équité explique, dans une large mesure, les divergences d'opinions quant au niveau désirable du salaire minimum. Les objectifs de participation au progrès économique et de lutte à la pauvreté dont nous allons maintenant traiter sont de plus en plus invoqués. Nous croyons qu'ils peuvent fournir des points de repère menant à une plus grande unanimité.

1.2 Le salaire minimum, un instrument de lutte contre la pauvreté

Au cours des années '60, on prit conscience au Québec comme ailleurs en Amérique du Nord du fait que les progrès économiques ne pourraient jamais par eux-mêmes éliminer la pauvreté.

La Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social a constaté ce fait:

> « En plus d'accroître la disparité entre le niveau de revenu dont disposent les personnes qui ne participent pas à la main-d'oeuvre (personnes âgées, personnes souffrant d'invalidité, mères chefs de famille) et le niveau de vie moyen, la croissance économique crée de nouveaux problèmes d'insuffisance de revenus. L'automation laisse pour compte une proportion importante de travailleurs non qualifiés. Pour les individus et les familles à revenus insuffisants, la pauvreté est permanente à cause de la corrélation entre la scolarité, l'âge et l'emploi. Le développement des services universels – éducation, main-d'oeuvre, etc. – ne résout pas le problème de la transmission de la pauvreté entre les générations ».[2]

La pauvreté relative provenant des écarts trop prononcés entre les revenus, la création de la pauvreté par les bouleversements qu'entraîne le progrès technologique, le caractère transmissible de la pauvreté, voilà autant de phénomènes qui devenaient mieux connus et qui échappent au contrôle des individus qui les subissent.

Avec le temps, on s'est également rendu compte que la pauvreté n'affecte pas uniquement les « pauvres », mais comporte pour l'ensemble de la collectivité des coûts sociaux et économiques élevés. C'est un organisme à caractère économique, le Conseil Économique du Canada, qui a mis le plus clairement en relief cet aspect de la pauvreté[3]. Dans l'esprit d'un grand nombre de

---

[1] Sur le plan économique on retrouve dans la littérature concernant le salaire minimum les objectifs suivants: l'augmentation du pouvoir d'achat et par voie de conséquence la stimulation de la demande globale; l'amélioration de la productivité par une plus grande recherche de l'efficacité; la protection des employeurs contre les concurrents qui paieraient des salaires trop faibles. Dans le chapitre 2 traitant des effets économiques du salaire minimum, nous examinerons les possibilités de réaliser ces objectifs au moyen du salaire minimum.

[2] La Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social, Gouvernement du Québec, 1971, Vol. V, Tome I, page 34.

[3] Conseil Économique du Canada, Cinquième Exposé Annuel, Septembre 1968.

gens, la pauvreté n'était plus un problème moral mais également, au plein sens du terme, un problème économique.

Cette nouvelle compréhension du phénomène de la pauvreté, de ses coûts économiques et sociaux, de ses multiples aspects, de sa permanence et de son ampleur, a abouti à l'élaboration et à l'adaptation de politiques visant à combattre la pauvreté dans les secteurs de la sécurité du revenu, de la formation de la main-d'oeuvre, du développement régional et de l'habitation. Dans ce contexte, il était naturel qu'on vit dans les trop faibles salaires une cause majeure de la pauvreté et, de là, qu'on jugeât nécessaire d'en provoquer, au besoin par la contrainte, la hausse.

En faisant du salaire minimum un instrument de réduction des insuffisances de revenus on lui assigne, du moins en apparence, un objectif auquel il est facile de donner un contenu précis. À première vue, il semble en effet relativement simple de faire correspondre un salaire bien défini aux seuils de pauvreté ou aux budgets minima établis par différents organismes, en y apportant certains ajustements qui tiennent compte des dépenses associées à l'emploi et des prestations versées en vertu de programmes de sécurité du revenu comme, par exemple, les allocations familiales. Toutefois, l'utilisation du salaire minimum comme instrument de lutte contre la pauvreté comporte des faiblesses qui en limitent grandement l'efficacité.

Dans les économies occidentales, la rémunération d'un individu travaillant dans un secteur donné est établie selon l'offre et la demande, la compétence requise, le degré de responsabilité, la capacité de payer du secteur en cause, etc. Lorsqu'on fixe le salaire d'une personne, on ne tient pas compte de facteurs tels que son statut marital et la taille de sa famille. En d'autres termes, la détermination du salaire attaché à un emploi dépend de facteurs purement économiques.

1.2.1 Les problèmes liés aux seuils de pauvreté

Ceci signifie que si le salaire minimum correspond au seuil de pauvreté pour une famille de taille donnée, par exemple un couple et un enfant, il est insuffisant pour toutes les familles dont les charges sont plus grandes. Un autre obstacle lié à l'utilisation du salaire minimum comme instrument de lutte contre la pauvreté est l'absence d'un barème qui rallie l'unanimité. Il existe en effet des écarts significatifs entre les différents seuils de pauvreté établis au cours des dernières années. Enfin, autre inconvénient, lorsque le salaire minimum est fixé à un niveau trop élevé, il en résulte un risque de diminution du nombre d'emplois disponibles et des possibilités d'accès au marché du travail[1].

Les trois tableaux suivants illustrent clairement les deux premières difficultés qu'on vient de décrire, savoir les écarts entre les différents seuils et la variation du seuil selon la taille de la famille. Ainsi, le tableau 1.1 permet de constater que si on fixait le salaire minimum d'après les barèmes d'aide sociale pour l'entretien d'une famille composée de deux adultes et d'un enfant, il s'élèverait à $2.41 l'heure. Par contre, s'il était basé sur le seuil de pauvreté établi par le Comité sénatorial sur la pauvreté il s'élèverait à $3.29.

Les tableaux 1.2 et 1.3 présentent les salaires horaires équivalents aux seuils d'exemption de l'impôt. Gilles Desrochers expose ainsi les motifs d'une telle démarche:

> « La comparaison entre les seuils de pauvreté et les exemptions fiscales n'est pas gratuite dans la mesure où le rôle reconnu ou présumé des exemptions personnelles est de soustraire à la fiscalité une tranche de revenu considéré comme indispensable au maintien, au moins partiel, d'un niveau de vie minima »[2].

Si on fixait le salaire minimum d'après les seuils d'exemption de l'impôt fédéral en 1975, pour une famille composée de deux adultes et d'un enfant, il se situerait entre $2.70 et $2.85 selon l'âge de l'enfant. Par contre, s'il était basé sur le seuil d'exemption de l'impôt provincial en 1974, il s'élèverait à $2.68.

Il faut également souligner que la fixation du salaire minimum en fonction d'un seuil de pauvreté ne saurait atteindre son but que pour les salariés qui travaillent à temps plein de façon régulière. Or, parmi les personnes faiblement rémunérées, on trouve un bon nombre de travailleurs saisonniers ou à leur propre compte.

---

[1] Voir le chapitre 2 et l'étude de Jean Baril publiée en annexe.

[2] L'insuffisance des revenus au Québec et le coût de la garantie d'un revenu minimum. Gilles Desrochers. Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social. Gouvernement du Québec. 1971. p. 14.

Tableau 1.1

BARÈMES OU SEUILS D'ENTRETIEN, DE SUBSISTANCE ET DE PAUVRETÉ 1975

Taille de la famille	Aide sociale + coûts associés au travail + revenu net permis sans réduction de l'aide sociale [1]	Seuil du Conseil Économique du Canada [2] – les allocations familiales + coûts associés au travail [4]	*Seuil du Comité Spécial du Sénat* [3] – les allocations familiales + coûts associés au travail [4]
1 adulte	$3,171.	$2,894	$3,537.
+ 1 enfant	4,209.		
+ 2 enfants	4,504.		
+ 3 enfants	4,655.		
2 adultes	4,615.	4,824.	5,880.
+ 1 enfant	5,015.	5,580.	6,844.
+ 2 enfants	5,304.	6,242.	7,723.
+ 3 enfants	5,452.	6,726.	8,414.
Salaire horaire équivalent (sur la base de 2,080 heures par an)			
1 adulte	$ 1.52	$ 1.39	$ 1.70
+ 1 enfant	2.02		
+ 2 enfants	2.17		
+ 3 enfants	2.24		
2 adultes	2.22	2.32	2.83
+ 1 enfant	2.41	2.68	3.29
+ 2 enfants	2.55	3.00	3.71
+ 3 enfants	2.62	3.23	4.05

[1] Pour rendre les prestations d'aide sociale comparables à des revenus de travail, il faut y ajouter les coûts associés au travail: l'impôt sur le revenu, les cotisations d'assurance-chômage, du régime des rentes du Québec, du régime d'assurance-maladie, les cotisations syndicales, les frais de transport et un supplément pour le vêtement. Au total ces frais pour un revenu type de $5,000. par an varie de 8.6% à 20.5% du revenu selon l'état civil et le nombre de dépendants.

[2] Niveau d'insuffisance du revenu au Canada en 1975 estimé en mettant à jour les seuils publiés à partir de l'indice des prix à la consommation.

[3] Seuil de pauvreté ajusté en 1975. Le seuil a d'abord été mis à jour pour 1973 selon la méthode proposée par le Comité sénatorial et ensuite ajusté en 1975, les données sur la répartition du revenu par taille de famille n'étant pas encore disponibles.

[4] Les allocations familiales ont été déduites des seuils du Conseil Économique et du Comité Spécial du Sénat pour les rendre comparables à l'aide sociale. Les coûts associés au travail: cotisations d'assurance-chômage, au régime des rentes du Québec, au régime d'assurance-maladie du Québec, cotisations syndicales, frais de transport et un supplément pour le vêtement ont été ajoutés aux seuils pour tenir compte de la part du revenu qui doit provenir du travail.

Tableau 1.2

SALAIRES HORAIRES CORRESPONDANT AUX SEUILS DE DEGRÈVEMENT DE L'IMPÔT QUÉBÉCOIS EN 1974

Taille de la famille	*Revenu net exempt d'impôt*[1]	Revenu brut	Salaire horaire équivalent au revenu brut[2]
1 adulte	$2,600.	$2,783.	$1.34
1 adulte et 1 enfant	5,200.	5,567.	2.68
et 2 enfants	5,200.	5,567.	2.68
et 3 enfants	5,200.	5,567.	2.68
2 adultes	5,200.	5,567.	2.68
2 adultes et 1 enfant	5,200.	5,567.	2.68
et 2 enfants	5,200.	5,567.	2.68
et 3 enfants	5,200.	5,567.	2.68

[1] La différence entre le revenu brut et le revenu net s'explique par les déductions suivantes:
- Allocation de dépenses relatives à un emploi: 3%
- Contribution au régime de rentes du Québec: 1.8%
- Contribution à l'assurance-chômage: 1.4%
- Cotisations syndicales: .5%

[2] Sur la base de 2,080 heures par an.

Tableau 1.3

SALAIRES HORAIRES CORRESPONDANT AUX SEUILS D'EXEMPTION DE L'IMPÔT FÉDÉRAL EN 1975

	Revenu net exonéré[1]			Revenu brut de travail correspondant, compte tenu des allocations familiales[2]				Salaire horaire équivalent[3]			
Âge des enfants	0-16 ans	16 ans +	— —	0-11	11-16	16-18	— —	0-11	11-16	16-18	— —
	$			$				$			
Adulte			3,148.				3,370.				1.62
Adulte et 1 enfant	3,500.	3,794.	—	3,549.	3,482.	3,797.	—	1.71	1.67	1.83	—
et 2 enfants	3,852.	4,440.	—	3,634.	3,501.	4,131.	—	1.75	1.68	1.99	—
et 3 enfants	4,204.	5,086.	—	3,550.	3,352.	4,296.	—	1.71	1.61	2.07	—
Couple			5,136.				5,499.				2.64
Couple et 1 enfant	5,488.	5,782.	—	5,677.	5,611.	5,926.	—	2.73	2.70	2.85	—
et 2 enfants	5,840.	6,428.	—	5,763.	5,630.	6,259.	—	2.77	2.71	3.01	—
et 3 enfants	6,192.	7,074.	—	5,679.	5,481.	6,425.	—	2.73	2.64	3.09	—

[1] Les exemptions de base sont: Adulte: $1,878.
Épouse: $1,644.
Enfant: $ 352. pour les moins de 16 ans
$ 646. pour les plus de 16 ans
Revenu imposable exonéré: $1,270. Revenu de l'épouse exonéré: $344.

[2] La différence entre le revenu brut et le revenu net s'explique par les déductions suivantes:
- Allocations de dépenses relatives à un emploi: 3%
- Contribution au régime de rentes du Québec: 1.8%
- Contribution à l'assurance-chômage: 1.4%
- Cotisations syndicales: .5%

Les allocations familiales ont été soustraites du revenu brut parce qu'elles sont imposables au palier fédéral, afin d'isoler le revenu brut de travail exonéré.

[3] Sur la base de 2,080 heures par an.

1.2.2 Efficacité restreinte du salaire minimum comme instrument de lutte contre la pauvreté

Un trait du salaire minimum qui limite son efficacité comme instrument de lutte contre la pauvreté, entendu dans son sens relatif, est son effet temporaire. Lorsque le salaire minimum est haussé, la rémunération des travailleurs qui se situent au-delà de la norme est réajustée à plus ou moins court terme. Autrement dit, la structure des salaires à l'intérieur des entreprises et dans les secteurs en cause se rétablit assez rapidement.

Ce réajustement de la structure des salaires s'effectue sur une certaine période de temps et généralement dans un contexte d'augmentation générale des prix et des salaires. La situation pécuniaire d'un individu ayant un caractère relatif – elle dépend du rapport entre son salaire et ceux des autres individus – l'effet combiné du réajustement de la structure des salaires et de l'augmentation générale des prix et salaires risque de laisser les travailleurs recevant le salaire minimum dans la même situation relative qu'avant la hausse de celui-ci. L'auteur d'une récente étude effectuée en Ontario traitait de la façon suivante cet aspect du salaire minimum.

> For a minimum wage program to have an effect on poverty it must bring about a permanent redistribution of real income. This is accomplished by compressing the wage structure; that is, workers receiving low wages are pulled upwards while the position of other workers remains unchanged. However (...), this compression or redistribution effect of a legal minimum wage may be only a short-run phenomenon because there is a definite tendency for the wage structure that existed prior to the introduction of a floor rate to reassert itself [1].

On peut atténuer l'effet de réajustement de l'échelle des salaires en modifiant fréquemment le salaire minimum. Ce correctif reste toutefois imparfait car des ajustements trop fréquents risquent de réduire le quantum de chaque ajustement à un niveau qui ne justifie pas les différets problèmes d'ordre administratif qui en découlent.

L'efficacité restreinte du salaire minimum comme instrument de réduction de la pauvreté relative montre, à notre avis, que dans la lutte à la pauvreté, on ne doit pas s'attaquer qu'aux salaires, mais aussi à des points plus fondamentaux tels que la création d'emploi et la formation et le recyclage de la main-d'oeuvre.

En résumé, le salaire minimum constitue un instrument de lutte contre la pauvreté seulement pour ceux qui travaillent. En effet, malgré le rétablissement de la structure des salaires et la possibilité d'une situation équivalente en termes de pauvreté relative le salaire minimum contribue à réduire la pauvreté absolue des individus et à accroître l'efficacité des mesures complémentaires de sécurité du revenu [2]. Ce que le salaire minimum apporte aux travailleurs réduit d'autant les écarts à être comblés par ces mesures.

1.3 Le salaire minimum, instrument de participation au progrès de l'économie

On peut concevoir le salaire minimum comme un moyen d'aider les travailleurs des secteurs où l'on constate de faibles niveaux de rémunération et les travailleurs non-syndiqués à bénéficier des progrès de l'économie. Cet objectif s'inscrit très bien dans le contexte d'abondance relative de l'économie québecoise. Il est compatible également avec les objectifs généraux de protection du travailleur et de lutte à la pauvreté, en ce sens qu'il vise à empêcher les écarts entre les plus faibles salaires et les autres de s'élargir.

Pour atteindre cet objectif, il faut tendre à accélérer le rythme de croissance des salaires dans certains secteurs. Cela peut être fait via le salaire minimum étant donné son impact sur la structure des salaires [3]. Une façon simple et objective d'assurer aux travailleurs à faibles revenus une participation à la croissance économique serait donc de lier l'évolution du salaire minimum à un indice de cette croissance, par exemple à un indice de l'augmentation des prix et de la productivité.

1.4 Conclusion

L'analyse des objectifs qui précède illustre, s'il était besoin de le faire, que même à notre époque d'abondance relative une loi sur le salaire et les conditions minima de travail demeure essentielle.

---

[1] Minimum wage in Ontario: Frank Wittingham, 1970, page 10.

[2] Wittingham conclut ainsi son analyse:
« In the light of the above analysis, one should seriously question rigorous use of a minimum wage program as a tool to help eliminate poverty. (...) The Ontario experience suggests that the decision has been to avoid this conflict by revising the minimum wage upwards in small steps and only after substantial periods of time have elapsed ». op. cit. page 23.

[3] Un relèvement du salaire minimum a un effet d'entraînement sur l'échelle des salaires. Voir l'étude de Jean Baril: Les incidences d'une hausse du salaire minimum dans les secteurs à bas salaires et sur l'emploi en général.

En effet, chacun des différents objectifs que l'on a assigné au cours des années au salaire minimum demeure encore valable bien qu'à des degrés différents. Aussi, croyons-nous que la loi québécoise doit avoir comme objectifs de protéger les travailleurs contre l'exploitation et la discrimination, de lutter contre la pauvreté et, enfin, de permettre à tous les travailleurs de participer au progrès économique.

Parmi ces objectifs nous privilégions toutefois celui de la participation au progrès de l'économie car, selon nous, il s'accorde davantage aux conditions de travail et au niveau de vie prévalents au Québec. De toute façon, privilégier cet objectif ne signifie pas qu'il faille rejeter les deux autres; l'objectif de la participation au progrès de l'économie englobe au contraire les objectifs de protection du travailleur et de lutte contre la pauvreté.

2 Les incidences du salaire et des conditions minima de travail sur l'économie, la structure des salaires, les prix et l'emploi

L'élaboration d'une politique de salaire et de conditions minima de travail ne saurait être réalisée sans prendre en considération les effets économiques des hausses de taux auxquelles nous amènent les objectifs établis au premier chapitre.

En effet, ces objectifs ne seront pleinement réalisés que si les taux proposés ne nous conduisent pas à un chômage accru ou à des réductions d'heures de travail résultant en des salaires moins élevés pour la majorité des gens payés au taux du salaire minimum. En d'autres termes les effets positifs doivent l'emporter sur les effets négatifs.

À l'aide d'une revue de la littérature sur les effets du salaire minimum[1] nous avons tenté de voir s'il était possible d'atteindre ces objectifs sans encourir d'effets négatifs importants. Nous rappelons les principales conclusions de cette revue de la littérature en ce qui a trait particulièrement aux divers moyens employés par les firmes pour s'ajuster aux hausses du salaire minimum. À ce propos, nous rappellerons les théories en présence, quelques études pour la plupart limitées à certaines industries ou à certains groupes et également quelques enquêtes portant sur certaines industries à bas salaires.

À l'aide de ces diverses sources, nous aborderons en premier lieu les théories économiques sur les effets d'une hausse du salaire minimum. Dans une seconde section nous traiterons des coûts occasionnés par les hausses du salaire minimum et de la répercussion de ceux-ci sur la structure salariale. En troisième lieu nous verrons quels moyens sont utilisés par les firmes pour s'ajuster à ces hausses de coûts; parmi ces moyens, il y a entre autres les hausses de prix et les réductions d'emploi, ces dernières touchant de façon plus importante certaines catégories de main-d'oeuvre, points sur lesquels nous nous attarderons en dernier lieu dans cette troisième section.

---

[1] Baril, Jean: *Les incidences d'une hausse du salaire minimum dans les secteurs à bas salaires*, Direction générale de la recherche, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, mars 1975.

2.1 Principales théories sur les effets économiques d'une hausse du salaire minimum

2.1.1 Théorie traditionnelle (classique)

La théorie économique traditionnelle postule que la concurrence est parfaite sur le marché des biens tout comme sur celui de la main-d'oeuvre. C'est dire que la firme produit au plus bas coût possible et ne conserve qu'un profit suffisant pour assurer sa survie; elle ne peut donc absorber aucune hausse de ses coûts sans augmenter ses prix et donc sans perdre une partie de son marché. Par conséquent, il y a diminution de la production (i.e. réduction du marché) à cause de prix plus élevés et également réduction de l'emploi.

2.1.2 Théorie institutionnelle

La théorie institutionnelle postule, au contraire, une concurrence imparfaite où les marchés sont plus ou moins captifs tant pour les produits, en raison de différenciation de marques par exemple, que pour le marché du travail. Dans ce contexte il est possible de transmettre les hausses de coûts au consommateur ou encore d'absorber la hausse de coûts via une diminution des profits.

2.1.3 Théorie du « shock effect »

La théorie selon laquelle une hausse du salaire minimum entraînerait une plus grande efficacité (ou « shock effect ») se réclame en fait de la théorie institutionnelle; elle postule que la réaction des entrepreneurs suite à une hausse de coûts consistera à introduire des mesures de plus grande efficacité dans les techniques administratives ou en une accélération des changements technologiques. Selon cette théorie l'entrepreneur est stimulé par cette hausse de coûts venant de la hausse du salaire minimum; réalisant qu'il ne produisait pas au plus bas coût possible, il est alors incité à introduire des mesures propres à réduire ses coûts de production. Cette réduction des coûts de production pourrait plus que compenser la hausse causée par l'augmentation du salaire minimum ou tout au moins entraîner une augmentation dans la production des biens d'équipement par une accélération des changements technologiques. Toujours selon cette théorie cette augmentation de productivité résultant des mesures de plus grande efficacité n'entraînerait pas nécessairement une diminution de l'emploi, tant à cause de l'évolution lente du rapport entre les biens d'équipement et la main-d'oeuvre nécessaire à la fabrication de biens qu'à cause des emplois créés pour la fabrication de biens d'équipement[1].

2.1.4 Discussion et conclusion

Plusieurs auteurs contestent la théorie institutionnelle et celle du « shock effect » en faisant valoir qu'on voit mal comment les augmentations déjà survenues dans le salaire minimum ou d'autres augmentations dans le prix des matériaux, par exemple, n'auraient pas eu déjà leurs effets. De même plusieurs auteurs soutiennent que si la concurrence imparfaite est assez répandue, le cas des industries à bas salaires se rapproche davantage du modèle de concurrence parfaite et qu'on ne peut y utiliser largement les mesures de plus grande efficacité, les hausses antérieures ayant déjà suscité les innovations les plus aptes à réduire les coûts.

En fait la réalité ne correspond exactement à aucun de ces modèles, les moyens utilisés par les entreprises sont nombreux, ils dépendent des conditions de concurrence sur le marché du produit, de l'état du marché du travail, du genre d'organisation et de la souplesse des techniques de production. De plus, la conjoncture économique générale est également déterminante quant à la nature et à l'amplitude des effets d'une hausse du salaire minimum.

La conclusion qu'on pourrait dégager des enquêtes effectuées dans des industries à bas salaires est que les mesures instaurées par les employeurs pour atteindre une plus grande efficacité jouent un rôle; il est en effet peu probable que les entreprises produisent toujours au plus bas coût possible. Cependant ces mesures se rangent rarement au premier rang selon les enquêtes[2] et il apparaît raisonnable de penser que, dans le secteur manufacturier, les industries à bas salaires soumises à la concurrence internationale ont déjà utilisé ces mesures et que la marge de manoeuvre qui leur reste est très réduite à cet égard. Par ailleurs, dans les autres industries à bas salaires, la possibilité d'absorber la hausse par une réduction des profits ou d'augmenter les prix est beaucoup plus grande et le « shock effect » peut aussi y jouer un plus grand rôle.

---

[1] Pour une explication plus détaillée de ces diverses théories voir: Dhruvarajan, P.S., *A Study of the Effects of the 10¢ Increase in the Manitoba Minimum Wage, Effective October 1st, 1972*, Manitoba Department of Labour, July 1974, pp. 42 à 64; voir également: Peterson, John M. and Stewart, Charles T. Jr., *Institute for Public Policy Research*, August 1969, pp. 23 à 36.

[2] Dhruvarajan, op. cit. pp. 17-18 et 34; voir également Rhodes, Frank A.: *A Study of the Impact of Minimum Wage Revisions on Selected Business Establishments in British Columbia*, Research Branch, Department of Labour, Victoria, B.C., October 1973, pp. 38 à 43.

D'une façon générale cependant, dans les industries à bas salaires il existe une possibilité de substitution qui tend à réduire le marché. Dans le cas des industries manufacturières il y a possibilité d'acheter des produits importés à plus bas prix tandis que dans plusieurs services le public peut réduire sa demande, v.g. cinéma versus télévision, service de buanderie versus travail ménager, etc.

Nous préciserons davantage dans quelle mesure tel ou tel moyen est utilisé par les firmes selon les secteurs lorsque nous traiterons des moyens d'ajustement et des effets sur les prix et sur l'emploi.

2.2 Coûts occasionnés par une hausse du salaire minimum et effets sur la structure salariale

2.2.1 Coûts occasionnés par une augmentation du salaire minimum

Avant d'aborder plus spécifiquement les moyens d'ajustement qui s'offrent aux firmes suite à une hausse du salaire minimum et les effets de cette hausse sur les prix et sur l'emploi, il est nécessaire de préciser la nature des coûts entraînés par une hausse du salaire minimum.

Les coûts supplémentaires subis par les employeurs lors d'une hausse du salaire minimum sont de deux ordres: les coûts directs et les coûts indirects. Les coûts directs sont ceux encourus pour porter au nouveau minimum le salaire des travailleurs qui, avant la hausse, gagnaient un taux de salaire inférieur à ce nouveau minimum. Les coûts indirects résultent des augmentations de salaire octroyées aux travailleurs qui gagnaient un taux de salaire supérieur à l'ancien minimum, pour préserver les écarts de salaire entre les travailleurs. On distingue également parfois les coûts encourus pour satisfaire d'autres exigences de la loi, telles les dispositions pour congés fériés, celle pour un taux majoré après un certain nombre d'heures, celle pour les vacances, etc. Ces coûts sont aussi des coûts indirects désignés parfois par l'expression: « coûts marginaux ».

Ces coûts indirects sont importants selon les enquêtes effectuées. Les enquêtes auxquelles nous nous référons ont été conduites à New York[1], en Ontario[2], au Manitoba[3] et en Colombie-Britannique[4]. Par exemple, en Colombie-Britannique, la hausse du salaire minimum de $1.50 à $2.00 en décembre 1972 a suscité, dans les entreprises qui ont fait l'objet d'une enquête, des augmentations de salaire à 4,762 employés, directement à cause de l'augmentation du salaire minimum et à 3,412 autres employés des mêmes firmes pour préserver les écarts de salaire, soit au total 8,174 employés ou 21.7% du total, cela dans une période de sept mois. Si on transpose ces données en termes monétaires, on peut dire que pour chaque dollar de coûts directs il y avait 59¢ de coûts indirects associés aux seuls écarts dans les taux de salaires[5].

Au Manitoba, pour l'ensemble des industries retenues dans l'enquête, suite à une hausse de 10¢ portant le salaire minimum à $1.75 l'heure le 1er octobre 1972, on a estimé que pour chaque dollar de coûts directs il y avait eu 60¢ en coûts indirects[6].

C'est dire que les coûts indirects sont également importants; ils varient aussi en fonction des coûts directs, c'est ce que révèle l'étude de New York par des calculs de corrélation[7].

Bien entendu les coûts directs de même que les coûts indirects varient énormément selon les industries. Par exemple, le nombre de travailleurs qui ont reçu des augmentations de salaire suite à la hausse du salaire minimum en Colombie-Britannique a atteint 82.7% des employés rejoints par l'enquête dans l'industrie du vêtement mais seulement 5.7% dans les institutions financières[8].

2.2.2 Effets sur la structure salariale

On a vu précédemment que la hausse des salaires n'était pas limitée aux travailleurs qui gagnaient moins que le nouveau taux; des augmentations sont également accordées à d'autres travailleurs pour conserver certains écarts de salaire. Il faut cependant distinguer les effets à court terme des effets à long terme.

La plupart des enquêtes ont été conduites peut de temps après la mise en vigueur du nouveau minimum. Par

---

[1] New York Department of Labour: *Economic Effects of Minimum Wages, the New York Retail Trade Order 1957-1958*, Division of Research and Statistics, 1964.

[2] Fanlt, Henry and Whittingham, Frank: *The Short-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, Research Branch, Ontario Department of Labour, September 1970; voir aussi: McKenna, Ian, B.: *The Long-Run Impact of the Thirty Cent Revision in Ontario's Minimum Wage on Five Industries*, Research Branch, Ontario Department of Labour, August 1973.

[3] Dhruvarajan, op. cit.

[4] Rhodes, Frank A. op. cit.

[5] Idem, pp. 29-30-31.

[6] Dhruvarajan, op. cit., pp. 9 et 98.

[7] New York Department of Labour, op. cit., pp. 59 et suivantes.

[8] Rhodes, Frank A., op. cit., p. 31.

exemple, en Colombie-Britannique, la dernière période considérée se situait sept mois après la mise en vigueur de l'augmentation tandis qu'au Manitoba, il s'agissait d'une période inférieure à cinq mois. En Ontario il y a eu deux enquêtes, l'une immédiatement après l'augmentation, et l'autre un an plus tard.

À court terme deux effets ont été observés en Ontario: premièrement on a constaté une hausse beaucoup plus importante dans les taux horaires des cinq industries étudiées que dans le secteur manufacturier en général; deuxièmement la structure des salaires a été comprimée. En effet, on a constaté à l'intérieur des industries étudiées une diminution des écarts de salaire entre les employés de la production et les employés de bureau. La diminution de l'écart allait d'une fraction de 1% à 4.8% selon l'industrie[1].

L'augmentation de salaire a donc été profitable à court terme surtout aux employés visés par la hausse du salaire minimum, aussi bien en termes absolus qu'en termes relatifs.

Un an après cependant, bien que le rétablissement de la structure des salaires ne s'était pas complètement réalisé dans les cinq industries étudiées, on a observé une forte tendance à ce rétablissement, ce qui amène l'auteur à conclure:

> « This may justify the tentative conclusion that if the relative long run position of the lowest paid employees is to be improved, fairly frequent revision of the statutory minimum wage may have to be made »[2].

Il semble cependant que le rétablissement de la structure des salaires est plus ou moins rapide selon les époques et selon les secteurs. D'après certains auteurs ce rétablissement ne s'opère pas complètement même après plusieurs années[3].

Si donc on veut octroyer des augmentations de salaire principalement à ceux qui gagnent le salaire minimum, pour améliorer leur position relative dans l'échelle des salaires, i.e. utiliser le salaire minimum comme instrument de redistribution, il faut procéder à des revisions assez fréquentes. D'ailleurs on peut constater depuis quelques années au Québec comme ailleurs, une concentration plus forte de l'emploi aux taux voisins du salaire minimum[4], comme conséquence des politiques suivies en cette matière. Par suite de cette concentration plus forte, la nécessité de se préoccuper des travailleurs rémunérés à ces taux accentue l'utilité de cet instrument qu'est le salaire minimum.

2.3 Moyens utilisés par les firmes pour s'ajuster aux hausses de coûts

Plusieurs moyens d'ajustement s'offrent aux entreprises touchées directement par une hausse du salaire minimum. On peut regrouper ces moyens en trois catégories: les mesures visant à réduire la charge salariale, celles visant à augmenter les prix et celles implantées pour accroître la productivité.

La charge salariale peut être réduite en réorganisant les heures de travail, en diminuant les heures régulières ou supplémentaires, en ne remplaçant pas les employés qui quittent l'entreprise, en retardant l'ouverture de nouveaux postes ou encore par des mises-à-pied.

Quant aux augmentations de prix elles peuvent être formelles ou déguisées. L'expansion du libre service ou la réduction du service après vente peuvent être citées au nombre des augmentations de prix déguisées.

L'accroissement de la productivité peut être réalisé par une modification des techniques administratives, des techniques de production ou de l'appareil de production.

Ces différentes mesures sont généralement utilisées conjointement et à des degrés variables selon la possibilité de transférer ou non l'augmentation de coûts aux consommateurs.

2.3.1 Augmentations de prix suite à une hausse du salaire minimum

La possibilité de transférer la hausse de coûts aux consommateurs varie selon la conjoncture et les industries. Ainsi dans le commerce de détail à New York, en 1957-58, la grande majorité des établissements ayant fait l'objet de l'enquête, soit 70.8% ont absorbé tout simplement l'augmentation[5].

Des enquêtes plus récentes et incluant de plus nombreuses industries montrent cependant que les augmentations de prix sont plus fréquemment utilisées. Ainsi en Colombie-Britannique le moyen d'ajustement le plus souvent choisi comme principal moyen a été l'augmentation de prix (204 établissements sur 1,097). De plus,

---

[1] Fanlt, Henry and Whittingham, Frank, op. cit., pp. 28 à 33.

[2] McKenna, Ian B., op. cit., pp. 8 à 15.

[3] Zucker, Albert « Minimum Wage and the Long-Run Elasticity of Demand for Low-Wage Labor », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, no. 2, May 1973, p. 276.

[4] Baril, Jean, op. cit., p. 10 et suivantes.

[5] New York Department of Labour, op. cit., p. 67.

55 établissements ont choisi l'augmentation de prix comme moyen secondaire tandis que la réduction des profits vient au deuxième rang dans les moyens secondaires (152 établissements sur 1,097[1]). Les employeurs ont classé au troisième rang, parmi les moyens principaux d'ajustement, les mesures visant à améliorer l'efficacité et la productivité.

En Ontario, un an après la hausse (de $1.00 à $1.30 l'heure en janvier 1969), plus de la moitié des établissements visités avaient augmenté leurs prix mais seulement un petit nombre d'entre eux attribuaient directement ces augmentations à la hausse du salaire minimum[2].

Au Manitoba, le pourcentage des établissements qui ont augmenté leurs prix ou absorbé la hausse par une réduction de leur profit est considérable[3] mais aucune mesure de l'importance de ces augmentations n'a été utilisée.

Cependant, dans les enquêtes où l'on a demandé aux employeurs si le salaire minimum était la cause principale des augmentations de prix (Ontario, Manitoba et new York), la plupart des employeurs ont répondu que cette hausse du salaire minimum n'était qu'une cause parmi plusieurs autres[4]. La décision pour une firme d'augmenter ses prix est rarement le résultat d'un seul facteur; elle fait ordinairement suite à une série de considérations.

La part de l'inflation attribuable à une hausse du salaire minimum, dans ces circonstances, n'est pas mesurable. Le fait de ne pouvoir mesurer l'ampleur des effets inflationnistes, même dans les cas où les augmentations ont été substantielles et rapprochées, ne signifie pas cependant que de tels effets n'existent pas.

Tout ce que l'on peut dire à partir de la revue de la littérature est que pour des augmentations relativement faibles, i.e. comparables à celles survenues en Ontario ou dans l'État de New York, il ne semble pas y avoir eu d'effets inflationnistes importants. D'autre part, même si des effets assez importants existaient, on serait mal placé pour refuser aux groupes les moins favorisés des augmentations propres à atténuer dans une mesure raisonnable leur faible salaire.

C'est pourquoi nous croyons que la limite fixée aux augmentations doit plutôt être établie à partir des effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi que sur les prix.

2.3.2 Effets d'une hausse de salaire minimum sur l'emploi

Selon l'enquête conduite à New York, le moyen le plus souvent choisi par les entreprises a été la réduction des heures régulières de travail (71.4%), tandis qu'au second rang (16.6%) on retrouvait la réduction de l'emploi de la main-d'oeuvre occasionnelle (« extras »); le troisième moyen le plus souvent choisi a été la réduction des heures d'ouverture (10.6%). C'est dire que les effets sur l'emploi n'ont pas été négligeables mais il faut se rappeler qu'il ne s'agit ici que du commerce de détail qui se prête mieux que d'autres industries à ce genre d'ajustement. Le nombre de personnes touchées par ces mesures est cependant plus significatif que le nombre d'établissements ayant choisi tel ou tel autre moyen. Cette donnée n'est pas disponible quant à chacun des moyens mentionnés plus haut. Mais une autre mesure consiste à comparer les économies entraînées par ces moyens aux coûts qui autrement auraient été encourus à cause de l'augmentation du salaire minimum[5]. C'est ce à quoi s'attache l'enquête conduite à New York. Selon les auteurs pour l'ensemble des personnes directement visées par la hausse du salaire minimum il y a eu effectivement un accroissement de revenu puisque la réduction des heures, les mises à pied et le non-remplacement de ceux qui ont quitté l'entreprise n'ont donné au total qu'une économie ne constituant qu'environ la moitié des coûts qui autrement auraient été encourus.

Cette mesure laisse cependant à désirer parce qu'on y définit les coûts bruts associés à la hausse du salaire minimum comme comprenant non seulement les coûts directs mais également les coûts indirects et qu'en outre on ne tient pas compte des économies réalisées par les employeurs qui ont réduit les avantages sociaux accordés à leurs employés. Par ailleurs, un fait plus clair y est établi: il y a eu très peu de mises à pied mais ces mises à pied et le non-remplacement de ceux qui ont quitté l'entreprise ont visé les étudiants dans 35% des cas[6].

C'est donc dire que certains groupes subissent davantage que d'autres les effets négatifs d'une hausse du salaire minimum, point sur lequel nous reviendrons.

---

[1] Rhodes, Frank A., op. cit., p. 41.
[2] McKenna, Ian B., op. cit., pp. 34 à 41.
[3] Dhruvarajan, P.S., op. cit., pp. 207 à 212.
[4] Baril, Jean, op. cit., chapitre 3, pp. 53 à 58.
[5] New York Department of Labour, op. cit., p. 67 et suivantes.
[6] Idem, pp. 100-101.

En Ontario, où la hausse a été de 30¢, on a observé une assez forte réduction de l'emploi dans les cinq secteurs d'activité visés entre janvier 1969 et janvier 1970 (de 5.6% à 27.2%), de même pour les heures régulières de travail (de 4.8% à 40%). Ces deux résultats ont cependant été attribués à des facteurs autres que la hausse du salaire minimum, la hausse du coût des matériaux ayant également joué un grand rôle[1].

L'enquête conduite en Colombie-Britannique n'a pas permis de mesurer le nombre d'heures effectuées avant et après la hausse. Ce qu'elle nous apprend c'est que les mises à pied n'ont touché que 1% de la main-d'oeuvre visée par l'échantillon[2]. Plusieurs employeurs cependant ont fait valoir qu'ils ne procéderaient pas à l'embauchage prévu en raison de la hausse du salaire minimum.

Comme on peut le constater, les effets en termes de réductions d'heures de travail sont plus importants que les mises à pied et, si on tient compte également de la réduction de l'embauchage prévu, il y a possibilité de réduction des revenus pour plusieurs personnes gagnant des bas salaires. Les données fournies par les diverses enquêtes nous invitent donc à la prudence eu égard à l'objectif recherché par la hausse du salaire minimum.

2.3.3 Effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi de certaines catégories de main-d'oeuvre

Diverses études nous révèlent, de plus, que la clientèle du salaire minimum est surtout constituée de jeunes et de femmes[3] dans les industries qui ont fait l'objet de ces enquêtes. Il faut également considérer la clientèle qui n'est pas visée par ces enquêtes et qui est assujettie à des législations de plus en plus nombreuses portant sur le salaire et les conditions minima de travail: les travailleurs agricoles et les domestiques, par exemple.

Plusieurs auteurs ont, à la suite de ces constatations, préconisé l'exclusion de certains groupes ou tout au moins des écarts de salaire dans les taux minima en faisant valoir qu'autrement on augmenterait le chômage chez ces catégories de main-d'oeuvre[4].

D'autres soutiennent par ailleurs que de tels écarts de salaire, s'ils avaient pour effet d'accroître l'emploi de ces catégories de main-d'oeuvre, auraient également pour effet de provoquer une réduction de l'emploi pour d'autres catégories de main-d'oeuvre, dans la majorité des cas, tels les plus âgés.

2.4 Conclusion

La littérature et les enquêtes nous enseignent que les industries à bas salaires sujettes à concurrence internationale se rapprochent davantage du modèle de concurrence parfaite tandis que plusieurs autres industries ont une marge de manoeuvre plus grande en ce qui concerne les mesures de plus grande efficacité « shock effect » ou les prix à fixer.

Il est important de remarquer que les augmentations de coûts causées par une hausse du salaire minimum ne se limitent pas aux seuls employés gagnant le taux minimum mais elles se répercutent dans l'ensemble de la structure salariale, à long terme.

Pour contrer ces augmentations de coûts, les entreprises disposent souvent de tout un arsenal de moyens. S'il est difficile d'évaluer les effets inflationnistes dus exclusivement à une hausse du salaire minimum, il est également difficile de mesurer l'impact de cette hausse sur l'emploi. En effet, l'impact sur l'emploi ne se résume pas aux mises à pied mais se traduit également par des réductions d'heures, laissant souvent un revenu moindre aux salariés dont les heures sont réduites. L'emploi de travailleurs surnuméraires est parfois réduit de même que les postes à combler dans les mois qui suivent une hausse du salaire minimum.

Pour des hausses du même ordre de grandeur que celles survenues en Ontario et à New York, les effets positifs l'emportent cependant de beaucoup sur les effets négatifs attribuables à la hausse du salaire minimum. Reste à se demander si les effets négatifs subis par certains groupes particuliers doivent être atténués par des taux moins élevés dans leur cas.

---

[1] McKenna, Ian B., op. cit., pp. 20 à 45.
[2] Rhodes, Frank A., op. cit., pp. 19 à 23.
[3] Voir le troisième chapitre;
voir également: Dhruvarajan, P.S., op. cit., pp. 90-91.
[4] Baril, Jean, op. cit., chapitre 4, pp. 81 à 100.

3 Les caractéristiques des travailleurs à faibles salaires

Les différentes caractéristiques des travailleurs à faibles salaires qui ont fait l'objet d'études ne revêtent pas toutes la même importance du point de vue de la politique de salaire minimum. Certaines la concernent plus immédiatement comme: les responsabilités familiales des travailleurs au salaire minimum, la durée de leur emploi, et la stabilité des travailleurs dans leur emploi. Ce qu'il importe de savoir, c'est si les travailleurs au salaire minimum sont des célibataires ou s'ils sont mariés et ont charge de famille; s'ils apportent le seul revenu de la famille ou si le conjoint travaille; s'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel; et si l'emploi qu'ils occupent est leur emploi habituel ou un emploi temporaire en attendant de trouver mieux. L'information concernant ces points permet à notre avis de juger de l'adaptation du salaire minimum aux conditions des travailleurs à bas revenus. L'étude des caractéristiques comme le degré d'instruction, la langue, l'occupation, etc... est susceptible d'aider à formuler des programmes complémentaires à l'action du salaire minimum lui-même.

L'étude de ces caractéristiques n'est pas utile seulement en rapport avec la fixation du taux de salaire minimum lui-même. Elle ajoute des éléments utiles dans l'analyse des besoins des travailleurs concernant les autres conditions de travail; par exemple, la connaissance de la répartition selon l'âge et le sexe fournit une donnée pertinente quant à l'addition éventuelle des congés de maternité dans la législation.

L'étude des caractéristiques permet enfin une évaluation des implications sociales d'effets négatifs possibles sur l'emploi, qui résulteraient des augmentations du salaire minimum.

Pour ces raisons, nous consacrons le présent chapitre à l'étude de cette catégorie de travailleurs dont la rémunération se situe au niveau du salaire minimum ou légèrement au-dessus. Nous nous référons dans ce chapitre à deux études principalement: la première effectuée par le ministère des Affaires sociales du Québec en

1974[1] et la deuxième par le ministère du Travail de l'Ontario en 1973 et 1974[2].

3.1 Portée des études du ministère des Affaires sociales et de l'Ontario

L'étude du ministère des Affaires sociales est divisée en deux parties. La première ne porte que sur les travailleurs au salaire minimum, c'est-à-dire qui gagnaient $1.85 ou moins l'heure en mars 1974. La seconde partie porte sur les travailleurs à bas salaires juste au-dessus du salaire minimum, c'est-à-dire ceux qui gagnaient de $1.86 à $2.25 l'heure.

Celle du ministère du Travail de l'Ontario porte sur ceux qui gagnaient un salaire horaire de $2.50 ou moins en février 1973, ou $100. pour ceux qui étaient payés à la semaine et qui travaillaient à temps plein. Le salaire minimum était alors de $1.80 l'heure.

Avant d'utiliser les résultats de ces études, nous devons apporter une réserve sur chacune d'elles. L'étude de l'Ontario a été faite à partir des données des centres de main-d'oeuvre du Canada. Elle est fondée sur l'hypothèse implicite que les caractéristiques des travailleurs à bas salaires qui se sont présentés aux centres de main-d'oeuvre sont représentatives de celles de l'ensemble des bas salariés. Sans enlever toute crédibilité aux résultats de l'étude, il nous faut reconnaître qu'il peut arriver que cette hypothèse ne se réalise pas toujours. Il est possible, par exemple, que l'inscription aux centres de main-d'oeuvre des travailleurs à temps partiel désireux de se trouver un emploi à plein temps entraine une surestimation du groupe de travailleurs au salaire minimum qui sont à temps partiel.

Sur l'étude du ministère des Affaires sociales, la réserve que nous apportons tient au nombre relativement restreint d'individus rejoints par l'enquête (environ 610). Dans les cas où les résultats proviennent d'un croisement de plusieurs variables, il faut les utiliser avec prudence.

Dans le texte qui suit, nous avons préféré nous référer à l'étude du ministère des Affaires sociales parce qu'elle fournit des résultats pour le Québec. Dans l'ensemble cependant, les résultats de l'étude de l'Ontario confirment ceux de la première étude, c'est pourquoi nous ne les citons pas de façon systématique.

3.2 Estimation du nombre de travailleurs et répartition selon les secteurs d'activité

Pour mieux situer l'étude de la « clientèle » du salaire minimum, il est nécessaire de donner d'abord un aperçu du nombre des travailleurs dont on étudiera les différentes caractéristiques plus loin.

Malgré toutes les études et enquêtes menées par différents organismes, il demeure encore impossible de dire quel nombre de travailleurs gagnent le salaire minimum. Pour obtenir cette donnée, il nous faudrait connaître la répartition des travailleurs selon leur taux de salaire. Or, de telles informations ne sont pas disponibles, et c'est pourquoi nous devons nous en tenir à des estimations.

Des calculs visant à estimer le nombre de personnes touchées par les hausses de salaire minimum sont effectués régulièrement à la Direction générale de la recherche du ministère du Travail. Nous reproduisons à l'appendice 7.1 ces calculs en date de mai 1975. Nous avons extrait de cet appendice le Tableau 3.1 de la page suivante qui illustre le nombre maximum de personnes au salaire minimum ainsi que leur répartition par secteur d'activité. Ce tableau illustre que même si le nombre de travailleurs au salaire minimum est relativement important, environ 10% de l'emploi, il demeure malgré tout moins élevé que certains sont portés à le croire.

On ne doit pas ignorer cependant les travailleurs qui se situent juste au-dessus du salaire minimum, ce qui fait qu'en réalité une hausse de salaire minimum atteindrait effectivement plus de travailleurs que ne l'indique le Tableau 3.1.

On constate également dans ce tableau que la moitié des travailleurs au salaire minimum se retrouvent dans deux secteurs d'activité: le commerce de détail et les hôtels et restaurants. Ce fait n'est pas étranger aux caractéristiques des travailleurs au salaire minimum que nous étudions dans la suite de ce chapitre.

---

[1] Jean-Guy Boutin, Enquête sur les caractéristiques socio-économiques des travailleurs au salaire minimum, ministère des Affaires sociales, Québec, 1974.

[2] Hird, H. Richard, Characteristics of Low-Wage Workers in Ontario, Research Branch, Ontario Ministry of Labour, September 1974.

Tableau 3.1

ESTIMATION DU NOMBRE DE PERSONNES QUI GAGNENT $2.30 OU MOINS AU 30 AVRIL 1975 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ QUÉBEC

	% des employés du secteur	Nombre de personnes	% du nombre de personnes
Aliments et boissons	8.3	4,936	2.2
Cuir	37.2	5,114	2.2
Bonneterie	27.0	4,675	2.1
Vêtement	21.9	14,823	6.5
Bois	11.1	2,898	1.3
Meubles	14.1	3,219	1.4
Commerce de détail	20.2	50,202	22.1
Blanchissage, nettoyage et pressage	48.4	3,357	1.5
Hôtels et restaurants	65.2	67,770	29.8
Autres secteurs	—	70,486	31.0
Ensemble des secteurs	12.1	227,480	100.0

Source: Appendice 7.1

3.3 L'analyse des caractéristiques des travailleurs à faibles salaires

En nous inspirant des deux études citées au début de ce chapitre, nous abordons dans cette section la description des principales caractéristiques de la « clientèle » du salaire minimum. Pour les raisons données auparavant nous accordons une plus grande importance aux trois premières caractéristiques.

3.3.1 La composition de la famille et le nombre de sources de revenu

L'étude du ministère des Affaires sociales illustre que bien que les personnes seules représentent 64% des travailleurs à bas salaires, il y a tout de même une proportion non négligeable de personnes vivant en couple sans enfant (19%), et de chefs de famille monoparentale et de personnes faisant partie d'un couple avec enfants: (17%).

Concernant les sources de revenus, cette étude fait ressortir que seulement 4% des travailleurs à faibles salaires qui sont mariés et qui ont des enfants n'ont qu'une seule source de revenu. La très grande majorité de ceux qui vivent en couple ont plus d'une source de revenu.

Selon qu'on considère le groupe de travailleurs gagnant $1.85 et moins ou ceux qui gagnent entre $1.86 et $2.25, les résultats démontrent que la proportion de ceux qui ont plus d'une source de revenu est sensiblement la même au total, mais que la répartition est différente. Dans le premier groupe, il n'y a pas de personnes vivant en couple et ayant des enfants qui n'ont qu'une seule source de revenu, alors qu'il y en a dans le deuxième. Dans les deux groupes, les chefs de famille monoparentale se répartissent à peu près également selon le nombre de sources de revenu.

Comme le mentionne l'étude, la deuxième source de revenu peut provenir du travail du conjoint dans le cas des couples, ou d'un deuxième emploi, ou encore de revenus non reliés au travail. Étant donné que près de la moitié des répondants à l'enquête du ministère des Affaires sociales qui ont une deuxième source de revenu font partie d'un couple sans enfant, on peut présumer que dans ce cas, l'emploi du conjoint est la deuxième source.

Par l'analyse des répondants qui ont plus d'une source de revenu, on a constaté que la proportion de ceux qui occupent deux emplois est plus grande chez les couples avec enfants que chez les couples sans enfant et les

célibataires. Les proportions sont respectivement de 11.4%, 4.4% et 3.6%[1].

3.3.2 La durée hebdomadaire du travail

Sur ce point, encore, il existe des différences entre ceux qui gagnent juste le salaire minimum et ceux qui sont un peu au-dessus. Au niveau du salaire minimum, il y a 44% des travailleurs qui sont à temps partiel (moins de 33 heures par semaine), alors que juste un peu au-dessus du salaire minimum, cette proportion baisse à 13%, ce qui donne 21% de l'ensemble des travailleurs à bas salaires qui sont à temps partiel. Il s'ensuit que l'efficacité du salaire minimum comme mesure de lutte à la pauvreté est limitée par cette importance du temps partiel. On remarque également que les femmes sont plus fortement représentées dans les emplois à temps partiel que les hommes.

3.3.3 La stabilité dans des emplois à faibles salaires

Chez les travailleurs à faibles salaires vivant en couple, la majorité occupent leur emploi depuis plus d'un an et demi. On ne peut donc pas conclure que les emplois à faibles salaires ne sont que temporaires; il y a des gens qui doivent y gagner leur vie sur d'assez longues périodes.

Par contre chez 68% des personnes seules, l'ancienneté dans l'emploi est de moins d'un an et demi; cette proportion est de 56% chez les chefs de famille monoparentale.

3.3.4 L'âge

Les études de l'Ontario et du ministère des Affaires sociales démontrent toutes deux l'importance des jeunes parmi les travailleurs à faibles salaires. En effet, elles établissent à plus de 50% la proportion de ceux qui ont moins de vingt-cinq ans. Cette concentration dans ce groupe d'âge est plus forte chez les femmes que chez les hommes. L'étude du ministère des Affaires sociales démontre en outre que le groupe des travailleurs âgés de cinquante-cinq ans et plus n'est pas très important; il représente 5% de l'ensemble.

3.3.5 Le sexe

Étant donné le genre d'emplois offerts par les secteurs où on retrouve la majorité des travailleurs à faibles salaires, il n'est pas étonnant de retrouver dans ce groupe plus de femmes que d'hommes. Alors que les femmes comptent pour 33% dans la main-d'oeuvre totale, elles occupent 70% des emplois au salaire minimum. En Ontario, la différence est encore plus marquée même si les proportions sont à peu près du même ordre avec 36% de la main-d'oeuvre et 69% des travailleurs à bas salaires étant donné que ces pourcentages tiennent compte des travailleurs gagnant jusqu'à $0.70 au-dessus du minimum. Au Québec, parmi les travailleurs gagnant moins de $2.25, la proportion de femmes est de 50%.

2.3.6 Le niveau d'instruction

Selon l'étude du ministère du Travail de l'Ontario, le niveau d'instruction de l'ensemble des travailleurs à bas salaires n'est pas significativement inférieur à celui de l'ensemble de la main-d'oeuvre. Cela s'explique par le grand nombre de jeunes dans ce groupe de travailleurs. Plusieurs de ces jeunes sont encore étudiants, et de façon générale, les jeunes sont plus scolarisés que les travailleurs plus âgés. On peut même observer que la proportion de ceux qui n'ont pas neuf ans de scolarité est moins grande chez les travailleurs à bas salaires que dans l'ensemble de la main-d'oeuvre. En effet, alors que chez les travailleurs à bas salaires 17.4% n'avaient pas dépassé huit ans de scolarité, dans l'ensemble de la main-d'oeuvre, la proportion est de 24%.

3.3.7 Les groupes de professions

Nous avons présenté dans le Tableau 3.1 au début de ce chapitre une répartition sectorielle des travailleurs à bas salaires. Il y a un rapprochement à faire entre ce tableau et le Tableau 3.2 qui suit concernant les groupes de professions où on retrouve les travailleurs au salaire minimum. Les groupes de professions appartenant directement au secteur tertiaire comptent à eux seuls environ 60% des travailleurs au salaire minimum. Dans le groupe de travailleurs légèrement au-dessus du salaire minimum, les travailleurs des professions appartenant au secteur tertiaire sont relativement moins importants.

[1] Étant donné la réserve que nous avons mise sur les résultats du croisement de variables, ces proportions doivent être interprétées comme des ordres de grandeur.

Tableau 3.2

DISTRIBUTION DES TRAVAILLEURS GAGNANT $2.25 OU MOINS SELON LA CLASSE ET LE GROUPE PROFESSIONNEL, QUÉBEC, MARS 1974

GROUPE PROFESSIONNEL	Classe					
	$1.85 ou moins		$1.86 à $2.25		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	0	0.0	2	0.6	2	0.3
Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	0	0.0	1	0.2	1	0.1
Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	0	0.0	4	0.8	4	0.4
Personnel administratif et travailleurs assimilés	25	10.5	51	16.4	76	13.4
Travailleurs spécialisés dans la vente	37	16.1	30	11.7	67	13.9
Travailleurs spécialisés dans les services	138	60.1	34	13.1	172	36.5
Travailleurs des industries de transformations	20	7.4	106	25.2	126	16.3
Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	2	0.7	10	2.1	12	1.4
Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	11	3.3	82	19.3	103	11.3
Travailleurs du bâtiment	0	0.0	1	0.4	1	0.2
Personnel d'exploitation des transports	2	0.7	4	1.6	6	1.1
Manutentionnaires et travailleurs assimilés	3	1.3	28	6.9	31	4.1
Travailleurs non classés ailleurs	0	0.0	5	1.6	5	0.8
TOTAL	238	100.0	358	100.0	596	100.0

Source: Jean-Guy Boutin, *Enquête sur les caractéristiques socio-économiques des travailleurs au salaire minimum*, ministère des Affaires Sociales, Québec, décembre 1974.

3.4 Conclusion

Nous avons dit au début de ce chapitre en quoi cette étude des caractéristiques des travailleurs au salaire minimum était nécessaire à l'élaboration d'une politique du salaire minimum. Cette étude nous démontre notamment que chez les travailleurs au salaire minimum il y a beaucoup de célibataires et de couples sans enfant et que la proportion des chefs de famille monoparentale et de personnes mariées avec dépendants est moindre. Elle démontre également que les emplois à temps partiel y sont nombreux, et que dans l'ensemble 40% des travailleurs à faibles salaires occupent leur emploi depuis plus d'un an et demi. De plus, les couples mariés ayant des enfants ont plus d'une source de revenu dans 80% des cas.

4 Évolution de la loi québécoise du salaire minimum et analyse comparative de son contenu

Outre le niveau du salaire minimum, notre mandat exige que nous analysions également l'ensemble des normes minimales touchant les conditions de travail en général.

Or, pour apprécier l'opportunité d'inclure ou de modifier une disposition donnée dans la législation du salaire minimum, il faut tenir compte de la façon selon laquelle le taux du salaire minimum est déterminé; certaines dispositions autres que le salaire lui sont logiquement reliées. Pour d'autres conditions de travail, c'est par une analyse des conventions collectives et des autres législations du salaire minimum qu'il est possible de se prononcer sur la nécessité d'une norme et de ses modalités. C'est donc pour documenter cette analyse que nous présentons dans ce chapitre une comparaison du contenu de notre législation du salaire minimum avec celui des législations des autres provinces canadiennes, du gouvernement fédéral, des États-Unis et de certains pays d'Europe dont la France et l'Allemagne. Pour ne pas allonger indûment le texte de notre rapport, nous retenons ici les points essentiels d'une étude particulière sur ce sujet qui a été effectuée à la Direction générale de la recherche du ministère du travail et de la main-d'oeuvre et qui est publiée en annexe à ce rapport [1].

Avant de passer à l'analyse comparative du contenu des lois, nous présentons dans les deux premières sections de ce chapitre, un aperçu de l'étendue de la législation du salaire minimum ainsi qu'un historique de la législation québécoise du salaire minimum.

4.1 Étendue de la législation du salaire minimum

Selon la documentation publiée par l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.), il existe une législation du salaire minimum dans un grand nombre de pays. En effet, en 1970, plus de quatre-vingts pays, dont le Cana-

---

[1] Lemieux, Louis J. et Tran Van, Kim Chi, Étude comparative des législations concernant le salaire minimum et les conditions minima de travail au Québec, dans les autres provinces et dans quelques autres pays.

da, avaient ratifié la convention no. 26 de l'O.I.T. concernant les méthodes de fixation du salaire minimum. Ce nombre de quatre-vingts représente donc un minimum de pays qui ont légiféré sur le salaire minimum, puisque tous les pays membres de l'O.I.T. ne ratifient pas nécessairement toutes les conventions d'une part, et que par ailleurs, tous les pays qui ont une loi sur le salaire minimum ne sont pas forcément membres de l'O.I.T.

4.2 Évolution de la législation du salaire minimum au Québec

La première loi québécoise du salaire minimum désignée sous le nom de « Loi du salaire minimum pour les femmes » fut adoptée en mars 1919. Comme son nom l'indique, cette loi protégeait uniquement les femmes. Elle était fondée dès l'origine sur la philosophie qu'on retrouve encore de nos jours selon laquelle l'application de la loi ne se fait pas au moyen d'enquêtes systématiques mais plutôt par enquêtes faisant suite aux plaintes des travailleurs eux-mêmes.

Huit ans après, la « Commission du salaire minimum des femmes » remettait son premier rapport. L'orientation qu'on donna par la suite à la loi fut d'établir des taux différents selon les secteurs ou les régions en émettant des ordonnances particulières[1].

En 1934, pour éviter que les travailleurs masculins, les jeunes en particulier, ne soient moins payés que les femmes, la loi fut amendée de façon à protéger les salariés des deux sexes.

Un nouvel amendement en 1937 changeait le titre de la loi en celui de « Loi des salaires raisonnables ». Par cette nouvelle loi le mandat de l'Office des salaires raisonnables était élargi pour couvrir également les conditions de travail. Elle précisait par contre trois exceptions au champ d'application qui sont demeurées jusqu'à nos jours: les travailleurs agricoles, les domestiques de maison et les salariés régis par un décret.

Suite à cette nouvelle orientation, l'ordonnance générale no. 4 fut adoptée en 1938; elle comportait des taux de salaire et des heures de travail qui variaient selon quatre régions et selon les industries.

En 1940, la loi fut de nouveau modifiée et intitulée: « Loi du salaire minimum ». Elle fut alors conçue davantage comme un complément à la négociation collective comme l'indique le préambule de la loi:

> « Considérant qu'il est préférable que la réglementation nécessaire soit faite par le moyen des conventions collectives rendues obligatoires, il faut cependant, lorsque cette méthode n'est pas applicable, prévoir la fixation, par une corporation publique, des minima de salaires requis pour empêcher les abus ».

Cette loi de 1940 contenait déjà des dispositions qui se retrouvent encore aujourd'hui quant au mandat de la Commission du salaire minimum. Selon la loi, la Commission devait collaborer avec les employeurs et les salariés à la fixation de minima de salaires, constituer un conseil d'arbitrage des différends entre patrons et ouvriers et être un agent de surveillance et de contrôle des conditions de travail en général. On y retrouvait de plus l'article 13 de la loi actuelle définissant les pouvoirs de la commission, sur lesquels nous reviendrons plus loin.

Dans les quelques années qui suivirent, la commission multiplia les ordonnances particulières qui atteignirent le nombre de vingt-trois en 1943.

En 1946, deux conditions de travail importantes furent réglementées pour la première fois par ordonnance: les vacances annuelles et le temps supplémentaire. L'ordonnance no. 2 donnait droit à une rémunération égale à une fois et demi le salaire régulier au-delà des heures régulières et l'ordonnance no. 3 donnait droit à une semaine de vacances après un an de service.

La fin des années '40 marque une nouvelle orientation. Entre 1947 et 1953, la commission abolissait en effet plusieurs ordonnances particulières pour les remplacer par l'ordonnance générale.

Dans les années qui suivirent, on ne fit toutefois que mettre à jour de façon régulière les ordonnances encore en vigueur.

En 1965, la commission réduisit de 4 à 2 le nombre de régions dans l'ordonnance générale. En 1968, l'ordonnance no. 3 fut modifiée afin d'accorder deux semaines de vacances payées après un an de service, ou 4% du salaire brut.

---

[1] Une ordonnance est un règlement adopté en vertu de la Loi du salaire minimum qui définit les conditions de salaire et de travail applicables aux salariés d'un secteur particulier s'il s'agit d'une ordonnance particulière, ou à l'ensemble des salariés s'il s'agit d'une ordonnance générale.
Nous analysons dans l'appendice 4.2 à ce chapitre la possibilité d'utiliser les ordonnances particulières ou les décrets pour faire profiter le plus grand nombre de travailleurs des conditions de travail plus avantageuses.

En 1970, l'écart de salaire pour les employés à l'essai était aboli par la nouvelle ordonnance no. 4 qui marquait en outre le début d'une nouvelle politique qui consistait à annoncer à l'avance les augmentations prévues, et à éliminer graduellement les différences entre les deux régions, ce qui fut fait en mai '71.

L'ordonnance particulière no. 13 concernant les conditions de travail et de salaire dans les travaux exécutés pour le gouvernement fut adoptée en 1971. Cette ordonnance ne s'applique maintenant qu'aux chauffeurs de camions en dehors des chantiers de construction, aux travaux d'embellissement, à l'entretien de chemins d'hiver et aux contrats de drainage des terres du ministère de l'Agriculture.

Lors de la revision de l'ordonnance no. 4 en 1972, six ordonnances particulières furent abolies et remplacées par l'ordonnance générale. En 1973, une ordonnance particulière sur le commerce de détail fut adoptée suite à la disparition de décrets qui régissaient cette activité auparavant, afin d'assurer le maintien des droits acquis par les salariés couverts.

En 1975, six ordonnances seulement demeurent en vigueur[1]. En outre, elles ont toutes été modifiées en 1974 sauf les ordonnances 3 et 14. L'ordonnance no. 4 a été revisée à deux reprises quant au taux de salaire; les taux de l'ordonnance 10 ont été modifiés en juillet et ceux de l'ordonnance 9 en août. Quant à l'ordonnance 13, la modification qu'on y a apportée concerne son champ d'application, les entrepreneurs-artisans sont maintenant couverts par le règlement no. 12 de la Commission des transports.

Ce qui se dégage de cet historique de la législation du salaire minimum au Québec, c'est son évolution vers une loi d'application de plus en plus générale. D'une loi conçue expressément pour les femmes, on est passé à une loi générale s'appliquant aux travailleurs des deux sexes. D'une législation faite d'une multitude d'ordonnances particulières, on est passé graduellement à une loi d'application uniforme s'appliquant à travers le Québec à la grande majorité des travailleurs. En même temps, d'une législation régissant seulement les salaires et les heures de travail, on est passé à une loi d'une portée plus large déterminant d'autres normes de travail soit le taux majoré applicable aux heures supplémentaires de travail, les vacances annuelles payées et le repos hebdomadaire, etc. En outre, l'ordonnance générale définit un niveau de salaire en bas duquel les ordonnances particulières et même les décrets de convention collective et les conventions collectives particulières ne devraient plus se situer. Il nous faut noter cependant que lors de l'augmentation du salaire minimum au 1er novembre 1974, les ordonnances 9, 10 et 14 n'ont pas été amendées, ce qui fait qu'elles se trouvent actuellement sous l'ordonnance générale quant au taux de salaire.

4.3 Comparaison du contenu de la législation québécoise du salaire minimum avec les autres législations

4.3.1 Méthode de fixation du salaire minimum

Il n'y a pas, à notre connaissance, de méthode uniforme employée dans les différentes juridictions pour déterminer le niveau du salaire minimum. La convention no. 26 de l'O.I.T. dont nous avons parlé précédemment ne contient pas de critère de fixation du salaire minimum. Elle prévoit simplement que les pays signataires s'engagent à consulter les organisations patronales et ouvrières avant de fixer le salaire minimum.

4.3.2 Fréquence de revision du salaire minimum

Il n'existe pas non plus de règle générale sur la fréquence des ajustements du salaire minimum. Au Canada, aussi bien au niveau fédéral qu'à celui des provinces, les taux sont augmentés à tous les six mois ou à chaque année selon les juridictions.

En France, où le salaire minimum est indexé, la loi oblige à une revision une fois par année et dès que les prix ont augmenté de plus de 2% depuis la dernière hausse.

Au Québec, bien que la loi ne comporte aucune obligation à cet effet, le taux a été revisé semestriellement depuis 1970.

4.3.3 Comparaison des taux de salaire minimum pour les adultes et les jeunes

Nous présentons dans le Tableau 4.1 les taux de salaire minimum en vigueur au Canada au 1er janvier 1975 ain-

---

[1] Ordonnance no. 3: Vacances
Ordonnance no. 4: Générale
Ordonnance no. 9: Exploitations forestières
Ordonnance no. 10: Scieries
Ordonnance no. 13: Travaux publics
Ordonnance no. 14: Commerce de détail de l'alimentation.

Tableau 4.1

TAUX DE SALAIRE MINIMUM EN VIGUEUR SELON LES LOIS FÉDÉRALES ET PROVINCIALES AU 1er JANVIER 1975

	Adultes	Jeunes et étudiants	Écart
Fédéral	$2.20	$1.95 (employés de moins de 17 ans)	$0.25
Alberta	2.25	2.10 (employés de moins de 18 ans)	0.15
		1.75 (étudiants de moins de 18 ans et à temps partiel)	0.50
Colombie-Britannique	2.50	2.10 (employés de moins de 18 ans)	0.40
Île-du-Prince-Edouard	2.05	1.80 (employés de moins de 18 ans)	0.25
Manitoba	2.30	2.05 (employés de moins de 18 ans)	0.25
Nouveau-Brunswick	2.15	—	
Nouvelle-Écosse	2.20	1.95 (employés de 14 à 18 ans)	0.25
Ontario	2.25	1.90 (étudiants de moins de 18 ans) (employés pour moins de 28 heures)	0.35
Québec	2.30	2.10 (employés de moins de 18 ans)	0.20
Saskatchewan	2.25	—	
Terre-Neuve	2.20	—	

si que les écarts de salaire pour les jeunes. On constate que dans la plupart des provinces il y a un écart de salaire pour les jeunes et qu'il varie de façon prononcée.

Quant au taux pour les adultes, l'écart maximum entre les provinces est de 45¢ alors qu'il était de 50¢ en décembre 1971, et le Québec se situe au deuxième rang, avec le Manitoba, quant au niveau du salaire minimum.

4.4 Les pourboires

De façon générale, au Canada, les lois du salaire minimum stipulent expressément que les pourboires sont la propriété exclusive du salarié et qu'aucune réduction de salaire n'est permise pour ceux qui touchent ces pourboires.

À l'extérieur du Québec, seul le Nouveau-Brunswick permet une réduction de salaire pour les employés qui touchent des pourboires, et cette réduction est de 10¢ l'heure actuellement. Cette disposition sera abrogée à compter du 1er juillet 1975.

Aux États-Unis, la réduction du salaire minimum pour les employés qui reçoivent des pourboires est permise par la loi fédérale[1] ainsi que par plusieurs lois des états. En France, une telle réduction est interdite par la loi.

Au Québec, l'ordonnance générale permet depuis 1972 une réduction horaire de 30¢ pour les employés qui touchent des pourboires. On se souviendra que cette disposition a été introduite en même temps que l'intégration de l'ordonnance particulière sur l'hôtellerie à l'ordonnance générale. Elle avait pour but de faciliter l'intégration compte tenu du taux inférieur que comportait antérieurement l'ordonnance particulière sur l'hôtellerie.

4.5 Analyse comparative des autres conditions de travail

Nous référons tout au long de cette section aux tableaux de l'appendice 4.1 qu'on retrouvera à la fin du chapitre et qui résument la situation quant aux conditions de travail autres que le salaire.

4.5.1 La durée du travail

À l'aide du Tableau 4.4 de l'appendice 4.1 on constate que dans chacune des législations étudiées, on retrouve une disposition concernant la durée normale du travail.

[1] Fair Labour Standards Act.

Sur ce point, le Québec se situe à peu près dans la moyenne pour ce qui est de la durée hebdomadaire. Contrairement à d'autres provinces cependant, il n'y a pas de durée journalière normale de travail au Québec[1].

4.5.2 La rémunération du temps supplémentaire

En référant toujours au Tableau 4.4, on voit que la règle générale sur le taux applicable au temps supplémentaire est le salaire régulier majoré de 50%. Les provinces qui font exception à cette règle sont le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve et le Québec. Ces provinces accordent le taux du salaire minimum majoré de 50% au lieu du taux régulier majoré de 50%.

4.5.3 Les vacances annuelles payées

Les législations de toutes les provinces et du fédéral accordent deux semaines de vacances annuelles payées après un an de service continu. Le Manitoba et la Saskatchewan dépassent cette règle en accordant trois semaines après cinq ans de service, et la Saskatchewan en accorde même une quatrième après quinze ans. En France, le congé annuel a une durée de 24 jours ouvrables.

Le Québec accorde donc sur ce point la même chose que la loi fédérale et que celles de sept autres provinces canadiennes.

4.5.4 Les jours fériés payés

Comme l'indique le Tableau 4.5 de l'appendice 4.1 les lois fédérales et de six provinces (l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et la Saskatchewan) contiennent des dispositions sur les jours fériés payés. Les jours fériés payés sont au nombre de huit sauf en Ontario et en Nouvelle-Écosse où leur nombre est de sept et de cinq respectivement.

En France, la loi prévoit dix jours fériés par année, mais un seul est payé, le 1er mai. En Allemagne, la loi accorde de dix à treize jours fériés payés selon les états fédéraux.

Le Québec accuse donc un retard sous ce rapport puisqu'il n'accorde aucun jour férié payé, ce qui signifie une perte de revenus pour les employés des établissements qui sont obligés de fermer leurs portes ces jours-là.

4.5.5 Les congés de maternité

La loi fédérale et celles des six provinces qui accordent un congé de maternité assurent la sécurité d'emploi moyennant certaines conditions quant à la date du retour en emploi. Ces congés sont sans solde puisqu'en vertu de la loi sur l'assurance-chômage, la grande majorité des travailleuses peuvent bénéficier de quinze semaines de prestations moyennant deux conditions: avoir travaillé pendant 20 des 52 dernières semaines, dont au moins 10 entre la trentième et la cinquantième semaine précédant l'accouchement.

En France, la loi prévoit des congés de maternité qui sont une forme de garantie d'emploi. Ces congés sont sans solde au niveau de l'entreprise, mais l'état verse des allocations prénatales. En Allemagne, les congés de maternité sont payés par un régime public; si l'employée ne peut se qualifier à ce régime, c'est l'employeur qui paie.

À l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve et au Québec, il n'y a pas de disposition concernant les congés de maternité.

4.5.6 Le repos hebdomadaire

La loi fédérale et celles de neuf provinces accordent au moins un jour de repos hebdomadaire, l'Île-du-Prince-Édouard fait exception.

En France et en Allemagne, le jour de repos hebdomadaire est fixé le dimanche.

Deux conventions de l'O.I.T. concernent le repos hebdomadaire. La première, la convention no. 14 concernant le secteur manufacturier, a été ratifiée par 75 états membres, dont le Canada, la deuxième, la convention no. 106 concernant le commerce et les bureaux, n'a été ratifiée que par trois états membres.

La législation québécoise accorde un avantage équivalent à celui des autres législations étudiées sur ce point.

4.5.7 Période allouée pour le repas et les pauses-café

Les dispositions concernant les périodes allouées aux repas ne sont pas très répandues dans les législations canadiennes puisque seules les provinces du Manitoba, de l'Ontario et de Terre-Neuve les ont prévues.

---

[1] Sauf pour les femmes et les travailleurs âgés de moins de 18 ans employés dans les établissements visés par la « loi des établissements industriels et commerciaux » et ceux qui travaillent dans un établissement ou fonctionne la double ou la triple équipe.

Au Québec, la « Loi des établissements industriels et commerciaux » stipule une heure pour le repas du midi pour les femmes et les garçons âgés de moins de dix-huit ans dans le cas où il n'y a qu'une équipe, et une heure pour le repas du midi et une autre pour le repas du soir là où fonctionne la double équipe. Les dispositions de la loi visent donc des catégories particulières au lieu d'être d'application générale.

Quant aux dispositions sur les pauses-café, nous n'en connaissons que deux dans les lois de la Saskatchewan et du Québec. Elles n'ont pas pour effet de les rendre obligatoires, mais plutôt d'éviter que les employés perdent du salaire, là où c'est la coutume de les prendre.

4.5.8 Le préavis de fin d'emploi et l'indemnité de licenciement

Dans le Code du travail du Canada, le préavis de fin d'emploi prescrit est de deux semaines à condition que l'employé ait été en emploi pendant une période de trois mois consécutifs et qu'il ne s'agisse pas d'un congédiement pour juste cause. À défaut de préavis, l'employeur doit verser deux semaines de salaire au taux normal.

Pour ce qui est de l'indemnité de départ, le code canadien du travail reconnaît le principe de l'ancienneté puisque cette indemnité est fonction du nombre d'années d'emploi. Une indemnité de départ égale à deux jours de salaire par année d'emploi terminée comprise dans sa période d'emploi continue au service de l'employeur – avec un maximum de quarante jours – doit être versée aux employés qui ont cinq ans ou plus d'emploi continu. Comme dans le cas de l'avis de fin d'emploi, l'indemnité de départ ne s'applique pas s'il s'agit d'un congédiement pour juste cause. L'employeur est exempté de l'application de cette disposition si l'employé congédié a droit à une pension en vertu d'un régime de pension auquel cotise l'employeur ou bien une pension ou rente de retraite en vertu du Régime de pensions du Canada ou en vertu du Régime de rentes du Québec.

L'Alberta, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario possèdent des dispositions qui exigent que l'employeur donne au travailleur un préavis de cessation d'emploi individuel dont la durée varie selon l'ancienneté.

En Alberta, l'employeur doit donner un préavis de sept jours aux employés qui ont entre trois mois et deux ans de service et un préavis de quatorze jours au-delà de deux ans de service. Faute de préavis, l'employeur doit payer à l'employé un montant de salaire égal à la période de préavis prescrite.

En Nouvelle-Écosse, le préavis de fin d'emploi varie d'une semaine à huit semaines selon l'ancienneté. À défaut de préavis, l'employeur doit payer à ses employés un montant de salaire équivalent à la période de préavis à laquelle ils ont droit.

Les dispositions de la loi ontarienne concernant le préavis de cessation d'emploi sont semblables à celles de la Nouvelle-Écosse. En contrepartie aux obligations de l'employeur, la loi de l'Ontario stipule que l'employé doit également donner un préavis de départ à son employeur. Ce préavis est d'une semaine pour l'employé qui a moins de deux ans de service et de deux semaines pour les autres.

En France, le Code du travail stipule qu'un préavis de fin d'emploi (délai congé) d'un mois doit être donné à l'employé qui a entre six mois et deux ans de service. Pour ceux qui ont plus de deux ans de service, le préavis doit être de deux mois ou si l'employeur le préfère, d'un mois à condition de verser en plus une indemnité spéciale qui équivaut à une journée de salaire par année d'emploi[1].

Outre le préavis, la législation française prévoit une indemnité de licenciement qui varie selon l'ancienneté, la nature des services, l'âge, etc...

Au Québec, la législation du salaire minimum ne contient pas de disposition concernant le préavis de fin d'emploi et l'indemnité de départ; ce sont les dispositions du code civil qui s'appliquent. Le préavis doit être d'une semaine si l'engagement est à la semaine, de deux semaines si l'engagement est au mois et d'un mois si l'engagement est à l'année. Ces dispositions s'appliquent à l'employeur et à l'employé, et à défaut de préavis, l'employeur doit verser une indemnité équivalente à la période de préavis.

4.5.9 La prime à l'amplitude

Les lois de plusieurs états américains accordent une prime à l'amplitude pour les travailleurs dont la journée de travail doit s'effectuer en deux périodes séparées. Lorsqu'une telle prime est prévue, elle est exprimée sous la forme d'une somme fixe par jour.

Il n'y a pas à notre connaissance de dispositions semblables dans les lois canadiennes. Certaines conven-

[1] Les termes employés sont: 1/12 de mois par année de présence dans l'entreprise s'il s'agit d'un travailleur mensuel, et 10 heures de salaire par année de présence s'il s'agit d'un travailleur à l'heure.

tions collectives, notamment dans le transport et dans les hôpitaux, comportent ce type de disposition.

4.6 Les travailleurs non couverts par la législation du salaire minimum.

La Loi du salaire minimum votée en 1940, tout comme la Loi des salaires raisonnables de 1937, excluait les travailleurs agricoles, les employés de maison et les travailleurs régis par décret. Ces exclusions existent encore au Québec. Nous traitons dans l'appendice 4.2 des travailleurs régis par décret. Nous consacrerons donc les pages suivantes à l'examen des législations canadiennes et étrangères concernant les deux premières catégories. Outre les exclusions expresses de la Loi du sailaire minimum, il vaut la peine de noter au passage une exclusion qui découle de son interprétation: les occasionnels du gouvernement du Québec.

4.6.1 Les travailleurs agricoles

Bien que la loi fédérale et celles des provinces, à l'exception de Terre-Neuve, excluent les travailleurs agricoles, il est nécessaire de préciser la portée de ces exclusions.

Dans la plupart des juridictions, les exclusions visent en fait les travailleurs qui sont régulièrement à l'emploi d'exploitants agricoles. En effet, certaines occupations, quoique ressortissant à des travaux agricoles, demeurent dans le champ d'application de la loi. Ainsi en est-il, par exemple, en Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec de ce qui a trait à la récolte, la conservation, la préservation, le séchage et l'empaquetage des fruits et légumes périssables. En Saskatchewan, le taux du salaire minimum s'applique dans le cas d'installations avicoles, de serres, de pépinières et de travaux de débrouissaillement. En Alberta et dans l'Île-du-Prince-Edouard, les entreprises commerciales du secteur agricole sont sujettes à la Loi du salaire minimum.

Aux États-Unis, la loi fédérale du salaire minimum assujettit les travailleurs agricoles, mais prévoit pour eux des taux moins élevés que pour la plupart des autres travailleurs.

La loi française pour sa part traite les travailleurs agricoles de la même manière que les autres travailleurs. On ne peut dire qu'il en est de même dans la plupart des autres pays, mais une résolution de l'O.I.T. nous permet de croire que de façon générale les travailleurs agricoles sont couverts par les lois du salaire minimum. En effet, la convention no. 99 de l'O.I.T. concernant les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture a été ratifiée par 40 états membres. Parmi les pays signataires, environ la moitié sont des pays industrialisés.

L'article 1 de cette convention no. 99 se lit comme suit:

> "Tout membre de l'O.I.T. qui ratifie la présente convention s'engage à instituer ou à conserver les méthodes appropriées permettant de fixer des taux minima de salaire pour les travailleurs employés dans les entreprises de l'agriculture ainsi que dans les occupations connexes".

En fait l'une des méthodes en pratique vise à encourager les négociations collectives dans ce secteur d'activité tandis que d'autres pays réglementent directement les salaires de la main-d'oeuvre agricole. On doit cependant faire remarquer que dans les pays où les travailleurs agricoles sont assujettis à la Loi du salaire minimum, ils ne profitent pas nécessairement de tous les bénéfices prévus pour les autres groupes de travailleurs. Dans certains cas, par exemple, le taux majoré pour les heures supplémentaires ne s'applique pas à eux ou est limité en fonction d'un certain nombre d'heures. Par ailleurs, la convention no. 101 de l'O.I.T. prévoit un congé annuel payé et trente-sept états membres ont signé cette convention. Le Canada fait figure de parent pauvre à ce sujet puisque cette norme n'est en vigueur au Canada que dans deux provinces: Terre-Neuve et la Saskatchewan.

Certains types de travailleurs agricoles, comme les travailleurs saisonniers affectés à la récolte, sont assujettis à la loi dans diverses provinces. Ils sont cependant exclus de la clause prévoyant un taux majoré pour les heures supplémentaires.

Le tableau no. 4.2 permet d'obtenir une vue d'ensemble des principales dispositions contenues dans les ordonnances régissant le salaire minimum applicable aux travailleurs agricoles.

4.6.2 Les travailleurs domestiques

4.6.2.1 *Le taux de salaire*

Aux États-Unis, la loi fédérale stipule pour les travailleurs domestiques un taux de salaire spécial inférieur de 10¢ au taux général. Ce taux ne s'applique cependant pas aux gardiennes d'enfants ni à ceux qui sont embauchés pour tenir compagnie aux malades ou aux infirmes.

Le Code du travail français ne prévoit aucune disposition au sujet du taux de salaire des travailleurs domestiques.

Tableau 4.2

TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS AGRICOLES

	Terre-Neuve	Canada et autres provinces	France	États-Unis	Allemagne *	O.I.T.
Salaire minimum	X	0	X	X	X	X
Durée du travail	X	0	X	X	X	0
Taux majoré pour le temps supplémentaire	0	0	X	0	X	0
Vacances annuelles payées	X	0	X	0	X	X
Jours de repos hebdomadaire	X	0	X	0	X	0
Jours fériés chômés payés	0	0	X	0	X	0

Le " X " indique que la législation du pays ou de la province à l'entête de la colonne contient une disposition concernant le sujet correspondant de la première colonne.
Le " 0 " indique qu'aucune disposition pertinente n'existe dans la législation concernée.
L'astérique " * " signifie que notre documentation n'est pas complète.

Au Canada, les domestiques sont exclus de toutes les lois sur le salaire minimum à l'exception de celle de Terre-Neuve où le taux hebdomadaire est de $25. et de celle de l'Île du Prince-Édouard.

4.6.2.2 *Les autres conditions de travail*

Aux États-Unis, les domestiques reçoivent le salaire régulier majoré de moitié pour le travail effectué au-delà de huit heures par jour ou de quarante heures par semaine. La France est un des rares pays où les dispositions générales sur les conditions de travail autres que le salaire s'appliquent aux travailleurs domestiques. En Suède et en Belgique, les domestiques reçoivent une compensation pour le travail effectué en temps supplémentaire.

D'après une enquête de la Conférence internationale du travail[1], dans les lois des pays qui ont répondu à l'enquête, il y a peu de dispositions applicables aux employés de maison, bien que la disposition sur le repos hebdomadaire soit assez répandue.

Au Canada, les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par les dispositions concernant le temps supplémentaire. Il y a cependant deux provinces, Terre-Neuve et Saskatchewan, où les travailleurs ont droit aux vacances annuelles.

Nous référons le lecteur au Tableau 4.3 pour une vue d'ensemble des dispositions s'appliquant aux travailleurs domestiques.

Comme le constate l'étude de la conférence internationale du travail que nous avons citée, il vaut cependant la peine de mentionner que les employés de maison, plus que les autres travailleurs, ont besoin de protection par voie législative à cause des conditions de travail qui font d'eux des isolés, et de la difficulté de se syndiquer et de négocier eux-mêmes leurs conditions de travail.

Donc, même si plusieurs pays prévoient une durée assez longue de travail pour les domestiques et d'autres conditions de travail moins avantageuses que pour la plupart des autres travailleurs, on a tendance à reconnaître la nécessité d'une législation en ce domaine.

4.6.3 Employés occasionnels du gouvernement du Québec

En terminant cette revue, signalons que certains groupes de salariés sont exclus également par l'interprétation donnée aux lois. Ainsi les employés occasionnels à l'emploi du gouvernement du Québec sont-ils exclus par une règle d'interprétation qui veut que pour qu'une loi s'applique à l'État, il doit en être fait mention explicitement dans le texte. Cette exclusion n'a pas d'effet sur la rémunération de ces employés puisqu'ils sont payés selon les taux prévus à la convention collective pour leur corps d'emploi. L'exclusion a pour effet par contre de les priver des avantages auxquels ont droit tous les

[1] B.I.T. Bulletin officiel, Vol. XLVIII, no. 3, Juillet 1965, suppl. 1, pp. 21 et 22.

Tableau 4.3

TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

	Saskatchewan	Île du Prince-Édouard	Terre-Neuve	Canada et autres provinces	États-Unis	Suède *	Belgique *	France
Salaire minimum	0	X	X	0	X	X	X	0
Durée du travail	0	X	0	0	X	X	X	0
Taux majoré pour le temps supplémentaire	0	X	0	0	X	X	X	0
Vacances annuelles payées	X	X	X	0	0	X	X	X
Jours de repos hebdomadaire	0	0	X	0	0	X	X	X
Jours fériés chômés payés	0	0	0	0	0	X	X	X

Le ' X ' indique que la législation du pays ou de la province à l'entête de la colonne contient une disposition concernant le sujet correspondant de la première colonne.
Le " 0 " indique qu'aucune disposition pertinente n'existe dans la législation concernée.
L'astérique " * " signifie que notre documentation n'est pas complète.

autres salariés en vertu de la législation du salaire minimum, notamment les vacances annuelles payées. Dans certains ministères cette perte d'avantages est compensée par un supplément de salaire, alors que dans d'autres il n'y a pas de compensation.

4.7 Conclusion

Cette analyse comparative de la législation sur le salaire minimum illustre que, bien que la loi québécoise comporte plusieurs points communs avec les lois des autres juridictions, elle est par ailleurs déficiente sous plusieurs aspects.

a) Le champ d'application de la loi laisse pour compte deux catégories de travailleurs: les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques.

b) Contrairement à ce qu'on retrouve dans la plupart des autres lois, la loi québécoise est muette en ce qui a trait aux jours fériés payés.

c) Pour ce qui est des préavis de fin d'emploi et de l'indemnité de départ, la plupart des autres législations contiennent des dispositions détaillées, alors qu'au Québec, c'est dans le code civil qu'on trouve les dispositions sur ces points.

d) De façon générale le temps supplémentaire doit être rémunéré au taux majoré de 50% (la majoration est de 25% en France et en Allemagne) alors que la loi québécoise prévoit une rémunération au taux du salaire minimum majoré de moitié.

e) Le taux majoré devient généralement payable après la durée normale de travail par jour et par semaine, alors que la loi québécoise s'en tient à la semaine sans préciser une durée normale journalière au-delà de laquelle le travail devrait être rémunéré à taux majoré.

f) La loi québécoise diffère également des autres du fait qu'elle permet une réduction de salaire dans le cas des employés qui reçoivent des pourboires.

g) Notre législation est également moins généreuse que les autres au sujet des dispositions concernant les périodes de repos (pause-café) et de repas.

h) Alors que les autres lois comportent des dispositions sur le congé de maternité, la loi québécoise n'en prévoit aucune.

Pour ce qui est du niveau du taux de salaire minimum, cependant, la loi québécoise se compare avantageusement à celles de plusieurs autres provinces. Seule la Colombie-Britannique accorde un taux plus élevé.

Nous ajoutons en terminant que l'étude comparative du contenu des lois gagnerait énormément à être complétée par une analyse des modes d'application des différentes lois dans les autres juridictions et de façon particulière en ce qui a trait aux travailleurs agricoles et domestiques qui sont couverts par les autres lois.

Appendice 4.1
Tableaux 4.4, 4.5 et 4.6

Tableau 4.4

HEURES DE TRAVAIL ET TAUX DE MAJORATION POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Territoire	Lois	Normes établies
Canada	Code canadien du travail R.S. c.L. 1 Partie III (modifiée par 1970-71), c. 50 Art. 29-30	Durée normale: 8h. — 40 h. Durée maximale: 48 heures.
	Art. 32	Taux régulier majoré de moitié après 8 h. et 40 heures. *Application*: industries relevant de l'autorité fédérale. *Exclusions*: directeurs, surintendants et travailleurs professionnels. *Dérogations*: diverses normes établies par règlement à l'égard de certaines industries (transport routier, transport maritime sur la côte est, ouest, etc...)
Alberta	The Alberta Labour Act R.S.A. 1970, Chap. 196 Art. 13	Durée normale: 8h. — 44h.
	Art. 23	Temps supplémentaire après 8 h. — 44h.
	Board of Industrial Relations Order N° 1 (1972) governing minimum wages Art. 5	Taux régulier majoré de moitié après 8h. — 44h. *Application*: la plupart des emplois. *Exclusions*: employés préposés à des fonctions confidentielles et de gestion, travailleurs agricoles, domestiques et police municipale. *Dérogations*: diverses normes établies par règlement à l'égard de certaines industries (hôtellerie, chauffage, puits de pétrole...).
Colombie-Britannique	General Minimum Wage Order N° 1 — 1972 Art. 3	Durée maximale: 8h. — 44h. Taux régulier majoré de moitié après 8h. — 40h. *Application*: la plupart des emplois. *Exclusions*: employés régis par d'autres ordonnances du salaire minimum, personnel de cadre et de la gestion, employés préposés à des fonctions confidentielles. *Dérogations*: diverses normes établies par règlement à l'égard de certaines industries (camionnage, exploitation forestière, conducteurs d'autobus...).
Île-du-Prince-Edouard	Order of the Employment Standards Advisory Board N° 1, 1973 Art. 5 Art. 6	Durée normale: 48h. Taux régulier majoré de moitié après 48h. *Exclusions*: les femmes employées dans l'industrie du tourisme et les restaurants, du 15 juin au 15 septembre, n'ont pas droit aux taux des heures supplémentaires. *Dérogations*: les travailleurs affectés à la mise en conserve des aliments pendant la période de récolte peuvent avoir la semaine normale de travail de 60 heures.

Tableau 4.4 (suite)

Territoire	Lois	Normes établies
Manitoba	The Employment Standards Act. S.M. 1957, *c.* 20, S. 1 Art. 31(1) Art. 31(2)	Durée normale: 8h. — 44h. Taux régulier majoré de moitié après 8h. — 44h. *Application*: la plupart des emplois. *Exclusions*: travailleurs professionnels, travailleurs agricoles, domestiques, pêcheurs, travailleurs de la construction, commis-voyageurs, membres de la famille de l'employeur.
Nouveau-Brunswick	Regulation 105 under the Mining Act 1963 Art. 38	Durée maximale: 8h. *Application*: mineurs en surface et au fond.
	The Minimum Employment Standards Act, 1964 Ch. 8 Art. 8	Durée normale: 9h. — 48h. *Application*: les femmes et les jeunes de moins de 18 ans. *Exclusions*: ceux qui travaillent dans une maison privée ou une ferme.
	Arrêté de salaire minimum, N° 3, 1971 Art. 6	Durée normale: 48h. Taux minimum majoré de moitié après 48h. de travail. *Application*: la plupart des emplois. *Exclusions*: domestiques et travailleurs agricoles. *Dérogations*: employés des industries du bâtiment et des mines, des entreprises de transport, des exploitations forestières, etc...
Nouvelle-Écosse		Aucune norme générale sauf dans les mines (durée maximale: 8h.). La Commission du salaire minimum détermine le nombre d'heures de travail par jour et par semaine suivant les catégories de travailleurs et d'industries.
	General Minimum Wage Order, July 1972 Art. 8	Pour la plupart des emplois, la semaine normale de travail est de 48h. entre le dimanche et le samedi suivant. Tout travailleur a droit à 24 heures de congé consécutives.
	Art. 9	Taux minimum majoré de moitié après 48h. de travail.
Ontario	The Employment Standards Act R.S.O. 1970, Chap. 147 Part III Art. 14 (1)	Durée maximale: 8h. — 44h.[1]
	Part IV Art. 21 (1)	Avec un permis spécial, l'employeur peut faire travailler ses employés plus de 44h. à taux majoré de 50% du taux régulier. *Application*: la plupart des emplois. *Exclusions*: personnel de cadre et de gestion, pompiers, police municipale, employés des compagnies de téléphone, travailleurs de la construction, travailleurs à domicile, pêcheurs, trappeurs, etc... *Dérogations*: diverses normes établies par règlement à l'égard de certaines industries (transport routier, transport local, construction des routes, par exemple).

[1] Les travailleurs peuvent travailler plus de 8 heures par jour mais pas plus de 44 heures par semaine.

Tableau 4.4 (suite)

Territoire	Lois	Normes établies
Québec	Ordonnance N° 4 du salaire minimum, 1972	
	Art. 5	Durée normale: 45h.
	Art. 14	Taux minimum majoré de moitié après 45h. *Application*: salariés auxquels s'applique la Loi du salaire minimum et leurs employeurs dans tous genres de travaux, industries, commerces, entreprises, services, négoces ou affaires de quelque nature que ce soit. *Exclusions*: travailleurs agricoles, domestiques, salariés régis par un décret de convention collective ou par une ordonnance particulière du salaire minimum et certaines autres catégories de travailleurs.
	Loi des établissements industriels et commerciaux. S.R.Q. 1964, Chap. 150	
	Art. 15	Pour les établissements industriels: Durée maximale: 9h. — 50h. Pour les établissements commerciaux. Durée maximale: 54h. *Application*: garçons de moins de 18 ans, jeunes filles et femmes.
Saskatchewan	An Act to Amend the Labour Standards Act, 1969 (Assented to August 1971) Part II, Hours of Work	
	Art. 17	Durée normale: 8h. — 40h. Taux régulier majoré de moitié après 8h. — 40h. *Application*: la plupart des emplois. *Exclusions*: dans le Nord de la province, personnel de gestion, travailleurs agricoles, domestiques, commis-voyageurs, exploitation forestière, construction routière, etc... *Dérogations*: diverses normes établies par règlement à l'égard de certaines industries (conducteurs de camion citerne, personnel d'un journal...).
Terre-Neuve	The Hours of Work Act, 1969	
	Art. 6	Durée normale: 8h. — 40h. Taux minimum majoré de 50% après les heures normales de travail. *Application*: la plupart des employés de magasins.
	The Minimum Wage Order, 1972	
	Art. 2(c)	Taux minimum majoré de moitié après 48h. *Application*: la plupart des autres catégories de travailleurs.
Territoires du Nord-Ouest	Labour Standards Ordinance 1967	
	Art. 5	Durée normale: 8h. — 48h. Sauf dans des circonstances spéciales, la durée maximale de travail est de 10 heures par jour et de 60 heures par semaine. *Application*: la plupart des emplois. *Dérogations*: la durée normale de 208 heures par mois a été établie pour les personnes employées à l'exploration et à l'exploitation des mines de métaux et des puits de pétrole, y inclus le forage géographique, géologique, sismique, etc... pour les personnes employées dans le transport des marchandises à destination et en provenance des régions éloignées et pour les travailleurs employés dans les camps touristiques.

Tableau 4.4 (suite)

Territoire	Lois	Normes établies
Yukon	Ordinance to provide for Labour Standards in the Yukon Territory 1968 Part I	
	Art. 5 (1)	Durée normale: 8h. — 48h. *Application*: la plupart des emplois.
	Art. 5 (2)	Durée normale: 8h. — 44h. *Application*: employés de magasins.
	Art. 6 (1)	Durée maximale: 10h. — 60h. ou 260h. par mois, pour des cas d'urgence. *Exclusions*: ateliers de famille, domestiques, travailleurs agricoles, personnel de cadre, commis-voyageurs, etc...
	Art. 9 (1)	Taux régulier majoré de moitié après 8h. — 44h. (ou 48h. selon le cas). *Exclusions*: les mineurs ne peuvent pas faire le temps supplémentaire.
France	Code du travail, Chap. II Durée du travail Section I	
	Art. D. 212-1	Durée normale: 40h. Taux régulier majoré de 25% après 40 heures et jusqu'à 48h. Taux régulier majoré de 50% après 48h. *Application*: les établissement industriels et commerciaux, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque matière que ce soit, ainsi que les établissements artisanaux et coopératifs, les établissements hospitaliers.
Allemagne	Règlement sur la durée du travail) (Arbeitszeitordnung, AZO)	
	Art. 3	Durée normale journalière: 8h. Taux régulier majoré de 25% après 8h. de travail. *Application*: le règlement sur la durée du travail s'applique à tous les salariés dans les entreprises et les administrations de toute nature. *Dérogations*: domestiques, travailleurs à domicile, fonctionnaires, pharmaciens, agriculture et forestage, navigation maritime, boulangerie et hôpitaux.

Tableau 4.5

TABLEAUX RELATIFS AUX NORMES GÉNÉRALES DE TRAVAIL
Tableaux concernant les vacances annuelles payées[1]

Compétence législative	Lois	Durée et allocation de congé annuel
Canada	Code canadien du travail	2 semaines de vacances après un an de service continu avec 4 % des gains annuels comme allocation de congé.
Alberta	Alberta Labour Act 1970	2 semaines de vacances après un an de service continu avec 2 semaines de salaire normal comme allocation de congé.
Colombie-Britannique	Annual and General Holidays Act 1966	2 semaines de vacances après un an de service continu avec 4 % des gains annuels comme allocation de congé.
Île du Prince-Edouard	P.E.I. Labour Act Vacation Pay	2 semaines de vacances après un an de service continu avec 4 % des gains annuels comme allocation de congé.
Manitoba	Vacations with Pay Act 1970	2 semaines de vacances après un an de service continu avec 2 semaines de salaire normal comme allocation de congé. *3 semaines de vacances après cinq* ans de service continu avec 3 semaines de salaire normal comme allocation de congé.
Nouveau-Brunswick	Vacation Pay Act	2 semaines de vacances après un an de service continu avec 4 % des gains annuels comme allocation de congé.
Nouvelle-Écosse	Labour Standards Code 1972	2 semaines de vacances après un an de service continu avec 4 % des gains annuels comme allocation de congé.
Ontario	Employment Standards Act 1970	2 semaines de vacances après un an de service continu avec 4 % des gains annuels comme allocation de congé.
Québec	Ordonnance N°. 3, 1972	2 semaines de vacances après un an de service continu avec 4 % des gains annuels comme allocation de congé.
Saskatchewan	Labour Standards Act, 1969 Annual Holidays	2 semaines de vacances après un an de service continu avec 1/26 des gains annuels comme allocation de congé. *3 semaines de vacances après 5 ans* de service continu ou accumulé avec 3/52 des gains annuels comme allocation de congé. *4 semaines de vacances après 15 ans* de service continu ou accumulé avec 4/52 des gains annuels[2] comme allocation de congé.
Terre-Neuve	Annual Vacations with Pay Act 1969	2 semaines de vacances après un an de service continu avec 4 % des gains annuels comme allocation de congé.
France	Code du Travail	2 jours par mois de travail, 24 jours ouvrables par année avec une allocation égale au douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculés n'est pas un nombre entier, la durée du travail est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur. Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit s'ils le désirent, à un congé de 24 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence. Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de vacances supplémentaires par enfant à charge.

[1] D'après les tableaux comparatifs des normes générales de travail au Québec et ailleurs au Canada d'une étude s'intitulant «Normes industrielles au Québec» préparée par D. Gendron et K.C. TranVan.

[2] Pendant les 5 prochaines années, la durée des services donnant droit au congé est réduite d'un an, si bien qu'au 1er juillet 1978, le droit au congé annuel de 4 semaines sera acquis après 10 ans de service continu ou accumulé.

Tableau 4.5 (suite)

Compétence législative	Lois	Durée et allocation de congé annuel
O.I.T.	Convention n°. 52 concernant les congés payés. Elle a été ratifiée par 46 états membres en 1970	6 jours de congé annuel payé après un an de service continu avec le salaire normal comme allocation de congé. Une disposition prévoit également la prolongation de la durée du congé annuel fondée sur la durée du service. La Convention n'inclut pas dans le congé annuel payé les jours fériés légaux ou coutumiers, de même que les interruptions de travail dues à la maladie.
Allemagne (R.F.)	Loi fédérale sur les congés du 8 janvier 1963	15 jours ouvrables avec le salaire normal comme allocation de congé. Après 35 ans révolus, 18 jours ouvrables avec le salaire normal comme allocation de congé. Pour les mineur du fond, 28 jours ouvrables avec le salaire normal comme allocation de congé.

Tableau 4.5

TABLEAU CONCERNANT LES JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS PAYÉS [1]

Compétence législative	Lois	Nombre de jours fériés chômés payes
Canada	Code canadien du travail	Huit jours.
Alberta	Alberta Regulation 380/72 Board of Industrial Relations order n°. 21-1972 governing holidays	Huit jours.
Colombie-Britannique	Summary of orders and regulation made pursuant to annual and general holidays Act	Huit jours.
Manitoba	Employment Standards Act 1957 Remembrance Day Act	Sept jours. Jour du Souvenir.
Nouvelle-Écosse	Labour Standards Code 1972	Cinq jours.
Ontario	Employment Standards Act 1970	Sept jours.
Saskatchewan	Minimum Wage Board Order n°. 2 (1972) Public Holidays	Huit jours.
France	Code du travail	Un jour (1er mai).
Allemagne (R.F.)	Loi fédérale sur les congés du 8 janvier 1963	Selon les réglementations des différents états fédéraux, le nombre de jours fériés chômés payés varie entre 10 et 13 jours par an.

[1] D'après les tableaux comparatifs des normes générales de travail au Québec et ailleurs au Canada d'une étude s'intitulant « Normes industrielles au Québec» préparée par D. Gendron et K.C. TranVan.

Tableau 4.5

TABLEAU CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ [1]

Compétence législative	Lois	Durée du congé de maternité [2]
Canada	Code canadien du travail	Une salariée qui compte un an de service continu chez un employeur a droit à 17 semaines de congé de maternité. La sécurité d'emploi est garantie [3].
	Loi de 1971 sur l'assurance-chômage	Les salariées qui sont prestataires de première catégorie ont droit à 15 périodes de prestations de grossesse.
Alberta	Alberta Labour Act 1970	La Commission des relations industrielles est autorisée à réglementer et à interdire l'emploi des femmes durant la période de grossesse et celle qui suit l'accouchement.
Colombie-Britannique	Maternity protection Act 1966	12 semaines de congé de maternité, 6 semaines de congé postnatal obligatoire ou une période plus longue sur recommandation d'un médecin [4].
Nouveau-Brunswick	Minimum Employment Standards Act 1970	12 semaines de congé de maternité, 6 semaines de congé posnatal obligatoire ou une période plus longue sur recommandation d'un médecin.
Nouvelle-Écosse	Labour Standards Code and Regulation 1972 — Equal pay and Maternity leave for women	Une employée qui compte un an de service continu chez un employeur a droit à 17 semaines de congé de maternité; le congé postnatal de 6 semaines étant obligatoire. La période de congé prénatal facultatif doit se prolonger jusqu'à la date réelle de l'accouchement. L'employeur a le droit d'exiger que son employée commence son congé à n'importe quelle date, si sa grossesse l'empêche d'assumer convenablement les fonctions de son poste ou nuit physiquement à son rendement.
Manitoba	Employment Standards Acts 1957	Une salariée qui compte un an de service continu chez un employeur a droit à 17 semaines de congé de maternité; le congé postnatal de 6 semaines étant obligatoire. La période de congé prénatal doit se prolonger jusqu'à la date réelle de l'accouchement. L'employeur n'est pas obligé de réintégrer une employée qui a été absente de son travail pendant une période de plus de 10 semaines après la date réelle de l'accouchement.
Ontario	Employment Standards Act 1970	Une salariée qui compte un an de service continu chez un employeur a droit à 12 semaines de congé de maternité; le congé postnatal de 6 semaines étant obligatoire. La période de congé prénatal doit se prolonger jusqu'à la date réelle de l'accouchement. L'employeur a le droit d'exiger que son employée commence son congé à n'importe quelle date, si la grossesse l'empêche d'assumer convenablement les fonctions de son poste ou nuit physiquement à son rendement.
Saskatchewan	Labour Standards Act 1969 Maternity leave	Une employée qui compte un an de service continu chez son employeur a droit à 18 semaines de congé de maternité.

[1] D'après les tableaux comparatifs des normes générales de travail au Québec et ailleurs au Canada d'une étude s'intitulant «Normes industrielles au Québec» préparée par D. Gendron et K.C. TranVan.

[2] Le congé de maternité de toutes les législations canadiennes est sans solde. – Ass.-chômage paie si première catégorie.

[3] La sécurité est garantie dans toutes les provinces ayant une législation sur le congé de maternité.

[4] En Colombie-Britannique, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, les dispositions s'appliquent aux employeurs qui ont un employé ou plus. En Ontario, elles s'appliquent aux employeurs qui comptent 25 employés ou plus.

Tableau 4.5 (suite)

Compétence législative	Lois	Durée du congé de maternité [2]
France	Code du travail 1970	Les travailleuses ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement; le congé postnatal de 6 semaines étant obligatoire. Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de 12 semaines suivant l'accouchement.
O.I.T.	Convention n°. 103 concernant la protection de maternité. Elle a été ratifiée par 13 états membres en 1970	La Convention établit que toute employée aura droit à un congé de maternité d'une durée d'au moins 12 semaines y compris une période de congé obligatoire après l'accouchement. On ne doit pas congédier une femme pendant son congé de maternité, ni lui donner préavis de renvoi à une date telle que le délai de préavis expire pendant la durée de ce congé. *Champ d'application*: employées dans les entreprises industrielles aussi bien qu'aux employées à des travaux non industriels et agricoles, y compris les salariées à domicile.
Allemagne (R.F.)	Loi sur la protection de la maternité (partie I, 16 novembre 1965)	Il est interdit d'employer des femmes pendant les 6 dernières semaines précédant l'accouchement et pendant les 8 semaines après l'accouchement. La période postnatale sera portée à 12 semaines si l'enfant est né avant terme et en cas de naissance multiple. Le congédiement ne sera pas admis à l'égard d'une femme pendant la durée de sa grossesse et jusqu'à l'expiration du 4e mois suivant l'accouchement si, à la date du congédiement, l'employeur avait connaissance de la grossesse et de l'accouchement, ou s'il en est avisé dans les 2 semaines suivant la notification du congédiement. Le congé est payé.

Tableau 4.5

TABLEAU CONCERNANT LA PÉRIODE DE REPOS HEBDOMADAIRE

Compétence législative	Lois	Période de repos hebdomadaire
Canada	Code canadien du travail	Un jour complet de repos par semaine, le dimanche si possible. *Application*: travailleurs relevant de l'autorité fédérale.
Alberta	Alberta Labor Act 1973	24 heures de repos pour chaque période de 7 jours consécutifs. *Application*: la plupart des travailleurs à l'exception des travailleurs agricoles, des domestiques, de la police municipale et des employés de Sa Majesté. Des dérogations s'appliquant à certaines catégories de travailleurs.
Colombie-Britannique	Ordonnance générale du salaire minimum	32 heures de repos. *Application*: les travailleurs régis par l'ordonnance générale. D'autres dispositions pour certaines catégories de travailleurs.
Manitoba	Employment Standards Act	1 jour de repos par semaine, le dimanche si possible. *Application*: la plupart des travailleurs à l'exception des travailleurs agricoles, des domestiques, des gardiens-concierges et de certaines autres catégories.
Nouveau-Brunswick	Minimum Employment Standards Act	24 heures de repos consécutives, le dimanche si possible. *Application*: la plupart des travailleurs, à l'exception des travailleurs agricoles, des domestiques, des travailleurs utilisés dans des services d'urgence et des travailleurs à temps partiel.

Tableau 4.5 (suite)

Compétence législative	Lois	Période de repos hebdomadaire
Québec	Ordonnance n°. 4 de la Loi du salaire minimum	24 heures de repos consécutives. *Application*: tous les salariés assujettis à la Loi du salaire minimum, (exception: les travailleurs agricoles, les domestiques et ceux qui sont régis par un décret de convention collective.)
	Décrets de convention collective	Des périodes de repos hebdomadaire sont prévues dans les décrets. (Par exemple, le secteur «vêtement» a choisi le samedi et le dimanche comme jours de repos hebdomadaire).
	Loi du repos hebdomadaire	24 heures de repos consécutives par semaine. *Application*: employés dans les hôtels, les restaurants ou les cabarets. [1]
	Loi de l'observance du dimanche	Il est défendu, le dimanche, dans un but de lucre, sauf néanmoins le cas de nécessité ou d'urgence, d'exécuter ou de faire exécuter aucune oeuvre industrielle, ainsi que d'exercer aucun négoce ou métier.
Saskatchewan	Labor Standards Act	24 heures de repos consécutives, le dimanche si possible. *Application*: la plupart des travailleurs à l'exception des travailleurs agricoles, des travailleurs dans l'élevage ou la culture maraîchère, des domestiques, des pompiers, du personnel de direction, des personnes employées dans des entreprises familiales et des travailleurs à temps partiel.
Terre-Neuve	Weekly Day of Rest Act	24 heures consécutives par période de 7 jours consécutifs, le dimanche si possible. *Application*: la plupart des travailleurs à l'exception des employés exécutant un travail d'urgence, des employés remplissant de hautes fonctions administratives.
France	Code du travail	24 heures consécutives. Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même employé ou ouvrier. Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche. *Application*: la majorité des travailleurs (y inclus les travailleurs agricoles) à l'exception des employés des entreprises de transport par eau, et des chemins de fer dont les repos sont réglés par des dispositions spéciales.
O.I.T.	Convention n°. 14 concernant le repos hebdomadaire (industrie). Elle a été ratifiée par 75 états membres en 1970 dont le Canada.	La Convention exige une période de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives au cours de toute période de 7 jours. Ce repos devra coincider avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.
	Convention n°. 106 concernant le repos hebdomadaire (commerce et bureaux). Elle a été ratifiée par 3 états membres en 1970.	Mêmes dispositions que la convention n°. 14.
Allemagne (R.F.)	Règlement sur les exceptions à l'interdiction d'emploi de salariés les dimanches 7 juillet 1961	24 heures de repos le dimanche. 36 heures pour deux journées consécutives d'un dimanche et d'un jour férié. *Application*: mines, salines, installations de triage, de minerais, carrières et sablières, aciéries, fabriques et ateliers, entreprises de charpente, chantiers navals, tuileries, chantiers du bâtiment de toute nature et commerce.

[1] Ces employés sont maintenant régis par la Loi du Salaire Minimum.

Tableau 4.5

TABLEAU CONCERNANT LES HEURES DE REPAS ET LES PAUSES-CAFÉ

Compétence législative	Lois	Durée du repas
Manitoba	Regulations under the Employment Standards Act respecting Minimum Wages and Working conditions	Aucun employeur ne peut faire travailler un employé plus de 5 heures sans accorder une interruption pour le repas. Une heure de repas doit être accordée aux employés. Avec une permission spéciale, l'employeur peut accorder une période de repas moindre qu'une heure.
Ontario	Employment Standards Act 1972	Aucun employeur ne peut faire travailler un employé plus de 5 heures sans donner un minimum de 30 minutes pour le repas.
Québec	Ordonnance n°. 4 de la Loi du salaire minimum	Le salarié est considéré être à son travail durant la pause-café.
	Loi des établissements industriels et commerciaux	Une heure pour le repas du midi. *Application*: femmes, filles et garçons. Double équipe: une heure pour le repas du midi. Entre 10 heures et midi; une heure pour le repas du soir entre 6 heures et 8 heures. *Application*: travailleurs de deux sexes.
	Décrets de convention collective	Une période de repas allant de 30 minutes à une heure et demie. En outre, dans le secteur des services, on accorde 30 minutes ou une heure pour le souper pour le travail exécuté après 19 heures.
Saskatchewan	Labor Standards Act	Le salarié est considéré être à son travail durant la période de repos.
Terre-Neuve	Hours of Work Act	Acun employeur ne doit faire travailler un employé plus de 5 heures consécutives sans donner une heure pour le repas.
Allemagne (R.F.)	Réglement sur la durée du travail	Les travailleurs du sexe masculin doivent se voir accorder en cas de durée du travail de plus de 6 heures, soit une pause d'une demi-heure ou deux pauses d'un quart d'heure, au minimum, durant lesquelles il ne leur est pas permis de travailler dans l'entreprise.

Tableau 4.6

PRÉAVIS DE FIN D'EMPLOI

Territoire	Lois	Préavis de fin d'emploi et indemnité de départ
Canada	Code canadien du travail S.R., c.L. 1 Partie III Cessations d'emploi collectives Art. 60	*Les employeurs des entreprises relevant de l'autorité fédérale:* 1) 8 semaines de préavis lorsque le groupe dont l'emploi doit prendre fin ne comprend pas plus de 100 employés; 2) 12 semaines de préavis lorsque le groupe comprend de 101 à 300 employés et 3) 16 semaines lorsque le groupe comprend plus de 300 employés. Des règlements exigent des dispositions spéciales de préavis lorsque le groupe comprend moins de 50 employés.
	Division V. 3 Cessations d'emploi individuelles Art. 60	*Les employeurs des entreprises relevant de l'autorité fédérale:* 1) 2 semaines de préavis, ou, 2) au lieu de ce préavis, 2 semaines de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail.
	Division V. 4 Indemnité de départ Art. 61	Un employeur qui met fin à l'emploi d'un employé qui a terminé au moins 5 années consécutives d'emploi continu à son service doit, sauf lorsque l'emploi prend fin par voie de congédiement pour une juste cause, payer à l'employé le moindre des montants suivants: a) 2 jours de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail à l'égard de chaque année d'emploi terminée comprise dans sa période d'emploi continu au service de l'employeur; b) 40 jours de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail. *Exclusions*: les employés en service depuis moins de 3 mois, surintendants, directeurs et professionnels.
Alberta	The Alberta Labour Act (by order)	*L'employeur:* 1) 7 jours de préavis pour les employés en service de 3 mois à 2 ans; 2) 14 jours de préavis pour les employés en services de 2 ans et plus. Faute de préavis, l'employeur doit payer aux employés un montant de salaire égal à la période de préavis.
Colombie-Britannique	Aucune loi.	
Île du Prince-Edouard	Prince Edward Island Labour Act Part II — Employment Standards Interpretation Art. 67	Une semaine de préavis obligatoire pour les employeurs et employés. Faute de préavis, l'employeur doit payer une semaine de salaire normal à son employé. *Exclusions*: employés en service depuis moins de 3 mois, travailleurs agricoles, travailleurs de la construction, les domestiques, des établissements touristiques ouvert moins de 6 mois par année, et les étudiants employés au cours de la période du 1er Mai au 1er Octobre.

Tableau 4.6 (suite)

Territoire	Lois	Préavis de fin d'emploi et indemnité de départ
Manitoba	The Employment Standards Act S.M. 1957, c. 20, S. 1 Art. 35	*Cessation individuelle* Les employeurs et les employés, dans tout travail ou toute profession doivent donner un préavis de cessation d'emploi d'une durée égale à une période de paye normale. Faute de préavis, l'employeur doit verser à l'employé une période de paie normale. Dans le cas d'un employé qui ne donne pas un préavis, son employeur est autorisé à déduire sur son salaire, ses vacances et autre, le montant égal à sa période de paie. *Cessation collective* 1) 8 semaines de préavis pour un groupe de 50 à 100 employés. 2) 12 semaines de préavis pour un groupe de 101 à 300 employés. 3) 16 semaines de préavis pour un groupe de plus de 300 employés. *Exclusions*: les employés en service depuis moins de 2 semaines, les travailleurs agricoles.
Nouveau-Brunswick	Aucune loi.	
Nouvelle-Écosse	Labour Standards Code and Regulations SNS 1972 Art. 68	*Les employeurs* a) *Cessation individuelle* 1) une semaine de préavis pour les employés en service depuis moins de 2 ans. 2) 2 semaines de préavis pour les employés en service depuis deux ans et moins de 5 ans. 3) 4 semaines de préavis pour les employés en service depuis 5 ans et moins de 10 ans. 4) 8 semaines de préavis pour les employés en service depuis 10 ans et plus. b) *Cessation collective* 1) 8 semaines de préavis pour un groupe de 10 à 99 employés. 2) 12 semaines de préavis pour un groupe de 100 à 299 employés. 3) 16 semaines de préavis pour un groupe de 300 employés et plus. Faute de préavis, l'employeur doit payer à ses employés un montant de salaire égal à la période de préavis à laquelle ils ont droit. *Les employés* 1) une semaine de préavis si la période d'emploi est moins de deux ans. 2) 2 semaines de préavis si la période d'emploi est de deux ans et plus. *Exclusion*: les employés en service moins de trois mois, les travailleurs agricoles et les domestiques.

Tableau 4.6 (suite)

Territoire	Lois	Préavis de fin d'emploi et indemnité de départ
Ontario	The Employment Standards Act R.S.O. 1970, Chap. 147 Part II Termination of Employment Art. 13	*Les employeurs* a) *Cessation individuelle* 1) une semaine de préavis pour les employés en service de 3 mois à 2 ans. 2) 2 semaines de préavis pour les employés en service de 2 ans à 5 ans. 3) 4 semaines de préavis pour les employés en service de 5 ans à 10 ans. 4) 8 semaines de préavis pour les employés en service de 10 ans et plus. b) *Cessation collective* 1) 8 semaines de préavis pour un groupe de 50 à 199 travailleurs. 2) 12 semaines de préavis pour un groupe de 200 à 499 travailleurs. 3) 16 semaines de préavis pour un groupe de 500 travailleurs ou plus. En vertu de la loi, l'employeur doit donner avis de cessation d'emploi ou verser la rémunération ou le salaire équivalent. La loi s'applique aussi aux travailleurs professionnels, les instituteurs, les préposés à la pêche commerciale, les domestiques, les travailleurs agricoles et les vendeurs. *Les employés* 1) une semaine de préavis si la période d'emploi est moins de deux ans. 2) 2 semaines de préavis si la période d'emploi est de plus de deux ans. *Exclusion*: les employés en service depuis moins de trois mois, les travailleurs de la construction.
Québec	Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (sanctionnée le 13 juin 1969). Art. 45	*Cessation collective* *Les employeurs* 1) deux mois de préavis lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 100. 2) trois mois de préavis lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 300. 3) quatre mois de préavis lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 300. *Exclusion*: les travailleurs saisonniers ou occasionnels, un directeur ou un agent d'une société, les travailleurs de la construction.
	Code civil Art. 1668	L'article 1668 exige d'un domestique d'un compagnon ou d'un manoeuvre employé à la semaine, au mois, ou à l'année, un avis de départ d'une semaine, s'il est embauché à la semaine, deux semaines s'il est embauché au mois, et d'un mois s'il est embauché à l'année. L'employeur doit donner un avis de fin d'emploi similaire lorsque les services d'un employé ne sont plus requis. Au lieu d'un avis, il peut aussi verser à l'employé le salaire qu'il aurait gagné au cours de la période d'avis.

Tableau 4.6 (suite)

Territoire	Lois	Préavis de fin d'emploi et indemnité de départ
Saskatchewan	The Labour Standards Act 1969 Part IV Art. 24	*Employeurs et employés* une semaine de préavis *Exclusion*: les employés en service depuis moins de trois mois, les travailleurs agricoles, les travailleurs dans l'élevage et dans la culture maraîchère et ceux qui travaillent dans des entreprises familiales. Faute de préavis, l'employeur doit payer une semaine de salaire normal à son employé.
Terre-Neuve	The Employment (Notice of Termination Act, 1971) Art. 5	1 (C-D) Les employeurs et les employés sont tenus de donner un avis de cessation d'emploi qui est égal à une période de paie. En remplacement du préavis, l'employeur peut verser à l'employé le salaire régulier, à l'exclusion des heures supplémentaires, qu'il aurait touché pendant la période de préavis. *Exclusion*: les employés en service depuis moins d'un an.
Territoires du Nord-Ouest	Aucune loi.	
Yukon	Aucune loi.	

Appendice 4.2
Les ordonnances particulières et les décrets

1. Les ordonnances particulières

Dans le passé les ordonnances particulières, au Québec, constituaient des exceptions à l'ordonnance générale et permettaient généralement des taux de salaire inférieurs à l'ordonnance générale ou encore des règles d'application moins strictes. Il en a été ainsi pour l'ordonnance régissant les hôtels et restaurants, l'industrie de la chaussure, les corporations municipales et scolaires etc. Quelques-uns de ces secteurs ont été intégrés à l'ordonnance générale. À l'heure actuelle, on trouve encore des taux inférieurs à l'ordonnance générale dans des secteurs qui auparavant prévoyaient des taux et autres conditions de travail au moins égaux à ceux prescrits par l'ordonnance générale, faute de revisions aussi fréquentes que dans l'ordonnance générale. C'est le cas des scieries, de l'exploitation forestière et du commerce de l'alimentation au détail. Il n'y a aucune raison justifiant des conditions de travail moins avantageuses dans ces secteurs que dans l'ordonnance générale, si ce n'est justement que le retard apporté à la revision dans les deux premiers cas exigerait maintenant une certaine période de transition, au titre de la réduction des heures de travail.

Le manque de revision au niveau des ordonnances particulières n'est pas un mal particulier au Québec. Ailleurs au Canada elles ont été jugées inefficaces tant par les gouvernements que par les parties[1]. Plusieurs ordonnances ont été abrogées ou encore n'ont pas été revisées depuis plusieurs années. Le plus grand nombre d'ordonnances particulières existantes dans les autres provinces sont relatives aux domaines de la construction et de la coiffure. Ces ordonnances, comme au Québec, représentent des minima largement dépassés par les conventions collectives ou la simple pratique. C'est le cas particulièrement en Ontario dans le domaine de la construction[2].

Une autre caractéristique des ordonnances particulières réside dans le fait qu'elles stipulent des taux de salaire différents selon les occupations. Cependant, la définition des occupations et les règles d'apprentissage qui y mènent sont maintenant du ressort d'une autre loi[3]. Les taux variables attachés aux occupations et aussi, assez souvent, à la durée de l'emploi se retrouvent également dans les décrets de convention collective. Comme certaines ordonnances ont été édictées suite à la disparition de quelques décrets (ce fut le cas notamment pour l'industrie de la chassure et pour le commerce de l'alimentation au détail), on a cru bon de reconduire ce genre de structure. Il existe encore une ordonnance de ce genre, celle du commerce de l'alimentation au détail.

Pour ne pas faire perdre aux salariés de cette industrie les avantages que leur reconnaissaient les anciens décrets, spécifiant des taux de salaire et autres conditions plus avantageuses en certains cas que l'ordonnance générale, on a transformé ceux-ci en une ordonnance particulière. Dans les circonstances il était tout à fait normal d'agir ainsi, i.e. de reconnaître à ce secteur certains congés fériés et autres avantages sociaux déjà inscrits dans la pratique. Cependant, il est plus difficile de justifier la détermination de taux différents selon les occupations.

En vertu des mêmes principes on ne devrait pas édicter de nouvelles ordonnances particulières à l'avenir. En effet si nous expliquons longuement la nécessité d'un salaire minimum répondant à des critères assez généraux, il nous apparaît cependant difficile, à partir de critères semblables, de justifier l'existence d'ordonnances particulières. Dans le cas d'ordonnances particulières il faudrait également effectuer des études et des enquêtes préalables pour en déterminer l'impact. Ces études et enquêtes devraient, en outre, tenir compte des divers taux de salaire attachés aux occupations, pour chacune des ordonnances.

Les ordonnances particulières répondaient, à l'origine, à un besoin de détermination d'un taux minimum différent de celui de l'ordonnance générale. Ce besoin n'existant plus, la plupart sont maintenant intégrées à l'ordonnance générale. Les seules exceptions qui subsistent sont les scieries, l'exploitation forestière, l'alimentation au détail et les travaux publics.

2. Les décrets

Les décrets[4] résultent de l'extension à un groupe d'employeurs et d'employés des clauses de conventions collectives qui s'appliquent à la majorité des employés i.e. il faut constater une prépondérance par rapport au secteur d'activité et à la région. En fait, comme le titre de la loi l'indique il s'agit d'une extension juridique d'une convention collective. Or, la Loi des décrets de convention collective procède d'une autre philosophie que celle sur le salaire minimum. Même si elle partage, à l'origine, le but d'empêcher une concurrence déloyale entre en-

[1] Gendron, Diane et Tran Van, Kim Chi: *Étude des normes de travail industrielles au Québec*, Direction générale de la recherche, ministère du travail et de la Main-d'oeuvre, 1974.

[2] Idem, p. 64.

[3] Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (chap. 51, 1969).

[4] Loi des décrets de convention collective (S.R.Q. 1964, chapitre 143).

treprises sur la base des salaires et autres conditions de travail, elle ne s'applique qu'à des champs territoriaux et industriels bien définis. Cette loi permet d'étendre aux tiers tout un ensemble de clauses du fait que la convention collective elle-même renferme toutes espèces de clauses, tant normatives que monétaires, même les heures de début et de fin de la journée de travail (article 9) et les prix à charger aux clients (article 10). L'administration d'un décret est confiée à un comité paritaire, donc aux parties. On ne peut dans ce cas invoquer un objectif social de même nature que celui attribué à la loi sur le salaire minimum.

Le comité paritaire, lui-même, peut percevoir les contributions requises lorsque le décret prévoit des bénéfices de sécurité sociale, il peut vérifier les conditions en raison desquelles les bénéfices sont payables et payer lesdits bénéfices. À ce titre, comme pour plusieurs autres aspects, on s'aperçoit de différences notables entre les décrets et la loi sur le salaire minimum; celle-ci n'a pas pour but d'introduire des bénéfices sociaux déjà couverts par des régimes de sécurité sociale, v.g. fonds de pension, assurance-salaire ou assurance-maladie etc.[1].

Le système des décrets a peu de choses à voir avec la loi sur le salaire minimum sauf que les décrets ne doivent pas prévoir des conditions salariales inférieures à celles contenues dans l'ordonnance générale [2].

Selon Roger Chartier,

> "La loi d'extension des conventions collectives... a uni les représentants ouvriers et les employeurs en une corporation réelle, juridiquement distincte des parties contractantes et unissant capital et travail dans un même groupe en vue d'assurer le bien commun d'une profession, d'un métier ou d'une industrie dans un territoire déterminé... Bref, la Loi d'extension a éliminé un grand nombre d'occasions de friction entre patrons et ouvriers"[3].

La loi des décrets demeure donc un instrument très utile pour étendre à des tiers un ensemble de conditions de travail déjà inscrit dans la pratique d'un métier ou d'une industrie dans un territoire déterminé et par conséquent fait profiter des travailleurs de taux de salaire et autres avantages salariaux ou normatifs compatibles avec l'économie de marché et la capacité de payer des champs d'application en question.

Si donc on veut favoriser une meilleure correspondance entre la capacité de payer de certains secteurs et les conditions salariales offertes aux employés de ces secteurs, il faudrait encourager le recours aux décrets. On a constaté cependant au cours des dernières années une diminution dans le nombre de décrets et dans le nombre des employés qu'ils régissent. Il y aurait lieu par conséquent, d'en chercher les causes et de modifier, si nécessaire, les mécanismes qui régissent ceux-ci. L'étude faite au Ministère sur les normes de travail industrielles au Québec et ailleurs au Canada pourrait constituer un des éléments dans cette recherche.[4]

---

[1] De fait, on retrouve dans le décret du camionnage des plans d'assurance-maladie, assurance-vie et assurance-accident.

[2] Arrêté en Conseil 218-73 et 570-73.

[3] Chartier, Roger: « La creation du ministere du Travail, l'extension juridique des conventions collectives et les années d'avant-guerre 1931-1939 ", *Revue des Relations Industrielles*, Vol. 18, no. 2, 1963, p. 223.

[4] Gendron, Diane et Tran Van, Kim Chi, op. cit.

5 Le salaire minimum et la sécurité du revenu

Au niveau des individus, les causes directes de l'insuffisance de revenus peuvent être regroupées en deux grandes catégories. Il y a d'une part le chômage, l'inadaptation de la main-d'oeuvre à l'emploi et les faibles salaires. Ensuite, il y a les diverses incapacités de travail comme la maladie, l'âge, le faible niveau de scolarité, etc. [1].

Au cours des années, des programmes variés ont été appliqués dans le but de corriger les déficiences au plan de l'emploi et de réduire les facteurs d'incapacité de travail. Malgré leur nombre et les ressources qui leur sont consacrées, ces programmes ne peuvent à eux seuls résoudre tous les problèmes d'insuffisance de revenus. Il appartient aux politiques de salaire minimum et de sécurité du revenu de compléter leur action.

Globalement, la stratégie est simple et claire. Il s'agit avant tout de viser un niveau élevé d'emploi et de revenu au moyen des divers instruments et mécanismes économiques et des programmes de main-d'oeuvre. Il appartient ensuite au salaire minimum d'apporter les correctifs nécessaires dans les secteurs de l'activité économique où existent de trop faibles niveaux de rémunération. La politique de sécurité du revenu intervient en dernier lieu pour combler les insuffisances de revenus qui subsistent encore et qui ne sauraient être autrement corrigées.

5.1 La politique de sécurité du revenu

Il existe donc des liens de complémentarité entre la politique de salaire minimum et celle de sécurité du revenu. Il nous faut respectivement identifier les liens du salaire minimum avec chacun des divers régimes de sécurité du revenu afin de pouvoir les systématiser à l'intérieur d'une politique globale. À cette fin, nous rappelerons

[1] Outre ce que nous appelons ici les causes directes de l'insuffisance de revenus, les études sur la pauvreté identifient d'autres dimensions du phénomène de la pauvreté. Celles-ci ne sont pas abordées car ces causes généralement plus profondes de la pauvreté ne sont pas reliées à l'objet de notre mandat.

brièvement les principaux éléments de la politique québécoise de sécurité du revenu[1].

Cette politique poursuit trois objectifs majeurs:

a) Garantir à l'individu un revenu fondé sur ses besoins. C'est la seule voie pouvant mener éventuellement à l'élimination de la pauvreté.

b) Assurer la participation des personnes à faible revenu à l'activité économique et sociale. Les régimes de sécurité du revenu doivent donc inciter les personnes à améliorer leur situation sur le marché du travail et à conserver leur autonomie sociale et économique.

c) La reconnaissance du droit des citoyens à des ressources minimales. Ce droit implique l'élimination de la ségrégation à laquelle les divers régimes ont eux-mêmes contribué et l'application des mesures nécessaires à la réduction de la distance sociale entre les groupes défavorisés et les autres citoyens.

Le caractère fondamental de ces objectifs de même que l'ampleur de la tâche à accomplir exigent que tous les éléments de la politique soient clairement orientés vers les objectifs à atteindre. Techniquement, cela veut dire que tous les régimes devront être intégrés fonctionnellement chacun ayant, dans le cadre d'un système cohérent, un rôle spécifique à remplir. C'est en considérant ce rôle spécifique des régimes que nous allons en aborder l'étude.

5.1.1 Les régimes de sécurité du revenu

Les différents régimes de sécurité du revenu peuvent être regroupés en trois grandes catégories selon la fonction qu'ils sont appelés à remplir: les assurances sociales, les allocations familiales et les allocations sociales. Le rôle des régimes d'assurance sociale – régime des rentes, des accidents du travail, de l'assurance-chômage, de la sécurité de la vieillesse – est de garantir, en cas d'interruption du revenu du cotisant par suite de la réalisation de certains risques sociaux, le paiement d'une prestation prédéterminée; celui des allocations familiales est de subvenir aux besoins créés par les charges familiales[2]. Enfin, celui des allocations sociales est appelé à intervenir chaque fois que le nécessitent les besoins de la famille ou de l'individu.

Les prestations provenant des régimes d'assurance sociale n'étant payables qu'au moment de la réalisation d'un risque, c'est-à-dire lorsqu'il y a interruption du revenu du travail, il n'existe pas, à première vue, de relation fonctionnelle entre elles et le salaire minimum. Cependant, le montant des prestations versées en vertu des régimes d'assurances sociales étant fonction de la rémunération antérieure du cotisant, le niveau du salaire minimum influence directement le montant des prestations versées à toutes les personnes qui travaillent de façon régulière et dont la rémunération se situe aux environs du salaire minimum. Ainsi, plus le niveau du salaire minimum est élevé, plus les prestations d'assurance sociale seront élevées et, par conséquent, susceptibles de satisfaire les besoins de leurs bénéficiaires.

Quant à la politique de salaire minimum et au régime d'allocations familiales, ils sont nettement complémentaires. Les allocations familiales visent à combler les insuffisances de revenus relatives à la présence d'enfants au sein de la famille. Elles peuvent remplir ce rôle dans la mesure où elles sont suffisamment élevées et où elles ne sont pas appelées à combler d'autres insuffisances de revenus. Il apparaît donc clairement que pour les chefs de famille qui travaillent à plein temps, plus le salaire minimum est élevé, plus les allocations familiales sont susceptibles de remplir pleinement leur rôle spécifique.

Les rôles du salaire minimum et de l'assistance sociale sont aussi nettement apparentés: d'un côté, le salaire minimum est appelé à corriger à la hausse la structure des salaires dans certains secteurs déficients de l'économie, de l'autre, l'assistance sociale est appelée à combler au niveau des individus et des familles les insuffisances de revenus, sans égard à leur source, qui ne sauraient être comblées autrement. Il existe donc des liens fonctionnels étroits entre le salaire minimum et l'assistance sociale; l'identification et l'analyse de ces liens font l'objet de la section suivante.

Comme le régime d'assistance sociale doit éventuellement être modifié afin de corriger les déficiences majeures de la politique actuelle de sécurité du revenu, nous examinerons également le salaire minimum par rapport au futur régime de revenu minimum garanti.

5.2 Le salaire minimum et l'assistance sociale

En vertu du régime actuel d'aide sociale, une prestation est accordée à toute personne ou famille dont le revenu

[1] Cette description est tirée presque textuellement de la déclaration du ministre des Affaires sociales du Québec à la Conférence fédérale provinciale des ministres du bien-être social tenue les 28 et 29 janvier 1971.

[2] Nous avons vu que les revenus du travailleur ne peuvent tenir compte de facteurs tels que la taille de sa famille. Le fardeau financier que représente la présence d'enfants au sein de la famille exige donc la prise en considération de ces charges aux plans de la fiscalité et de la sécurité du revenu.

est inférieur aux normes de subsistance définies par la loi et les règlements. Selon l'esprit du régime, les prestations sont interrompues lorsqu'une personne effectue un travail rémunérateur; l'aide sociale est donc fondée sur l'hypothèse implicite que les besoins financiers d'une personne sont comblés du moment qu'elle travaille[1].

Les personnes qui ont des difficultés à conserver un emploi régulier ainsi que celles dont la rémunération se situe aux niveaux inférieurs sont donc portées à comparer le revenu net qu'elles prévoient retirer d'un emploi avec l'aide sociale qu'elles pourraient obtenir. Il importe donc que le salaire minimum se compare avantageusement à l'aide sociale, compte tenu du caractère durable de cette dernière, des dépenses associées au travail et des possibilités limitées de cumul de prestations et de revenus de travail.

En l'occurence, ceci signifie que le salaire minimum pour un emploi régulier doit au moins excéder le montant maximum de l'aide sociale de $362. par mois[2] auquel il faut ajouter $55. c'est-à-dire le montant du cumul possible de revenus de travail[3], plus les dépenses associées au travail. Selon ce calcul, le salaire minimum devrait s'élever à $2.62 l'heure[4]. Envisagé d'un autre point de vue, on pourrait dire que si le salaire minimum est fixé à un niveau inférieur à ce montant, les barèmes d'aide sociale doivent être comprimés à des niveaux insuffisants. Au-dessus du niveau minimal il n'existe pas, en fonction de l'assistance sociale, de niveau idéal ou maximal pour le salaire minimum.

Nous avons vu précédemment que le régime actuel d'aide sociale est fondé, d'une part, sur un examen des besoins financiers des individus et des familles et, d'autre part, sur l'hypothèse que ces besoins sont satisfaits dès lors qu'une personne détient un emploi. Ces deux aspects de l'assistance sociale ne sont pas propres à motiver l'individu au travail puisque pour chaque dollar de rémunération qu'il reçoit, il se voit déduire un dollar sur le montant de son assistance sociale. C'est également en grande partie à cause de cette impossibilité de supplémenter de façon significative les revenus de travail que la politique actuelle de sécurité du revenu, malgré son développement, laisse pour compte un grand nombre de travailleurs dont les revenus se situent en deçà des seuils de pauvreté.

5.3 Le salaire minimum et le revenu minimum garanti

Pour éliminer ces traits négatifs de la sécurité du revenu, deux changements majeurs ont été suggérés et font depuis l'objet d'analyses et de discussions. Le premier consisterait à subsistuer à l'examen des besoins du bénéficiaire une déclaration de ses revenus; et le second, à ne plus réduire les prestations d'un dollar pour chaque dollar de revenu de travail, mais à ne récupérer qu'une partie de ce dollar.

Prenons par exemple un couple sans enfant pour lequel le régime comporterait une garantie de base de $3,700. et un taux de récupération de 50%. Si les revenus du travail du couple s'élèvent à $2,000. au cours de l'année, il recevra en vertu de ce régime une prestation de $2,700.[5] pour une rémunération totale de $4,700. En vertu du régime actuel d'aide sociale, ce couple aurait le choix entre le travail et une rémunération brute de $2,000. ou l'abandon du travail et une prestation de $3,744.; on pourrait difficilement le blâmer de choisir la seconde solution. Signalons enfin que dans notre exemple hypothétique, le revenu du travail ne cesserait d'être suplémenté qu'à compter d'un revenu annuel de $7,400.

On voit donc que le revenu minimum garanti ou l'impôt négatif sur le revenu, car c'est de cela qu'il s'agit, vise à éliminer une des causes majeures des insuffisances de revenus et à introduire dans la politique de sécurité du revenu un élément efficace de motivation au travail. Rappelons que ces deux objectifs s'identifient pleinement avec les objectifs fondamentaux de la politique québécoise de sécurité du revenu[6].

Dans un régime de revenu minimum garanti, il ne serait pas absolument nécessaire, pour conserver la motiva-

---

[1] Le régime d'aide sociale comporte des dispositions permettant à un bénéficiaire de recevoir, sous certaines conditions et en plus de ses prestations sociales, un montant limité de rémunération. L'existence de ces dispositions ne modifie pas les fondements du régime et c'est pour cette raison qu'elles sont ignorées dans l'analyse.

[2] Montant maximum de l'aide sociale pour les besoins ordinaires en date du 1er janvier 1975. En effet, en vertu de la politique actuelle de sécurité de revenu, il est garanti par les allocations familiales et l'aide sociale un montant de $38.75 par mois pour les enfants de moins de 12 ans et de $43.75 par mois pour les enfants de 12 à 17 ans. Comme dans le cas des familles comprenant quatre enfants ou plus, ces montants sont fournis exclusivement par les allocations familiales, il devient possible de ne plus tenir compte de ces enfants dans le programme d'aide sociale et de fixer un maximum au montant des prestations.

[3] Montant pour une famille de deux adultes et trois enfants.

[4] En prenant comme hypothèse 2,080 heures de travail dans l'année.

[5] $3,700. - .50 x $2,000. = $2,700.

[6] La substitution de l'examen des besoins par celui des revenus va également rendre l'application de la loi moins arbitraire, simplifier l'administration et éliminer l'identification des bénéficiaires d'aide sociale, des "assistés sociaux", et les humiliations qu'accompagne ce statut.

tion au travail, que le salaire minimum soit supérieur à la garantie de base puisque le bénéficiaire trouverait avantage à supplémenter par le travail les prestations reçues en vertu du régime. Si, dans l'exemple précédent, on situe le salaire minimum à $3,000., soit à un niveau inférieur à la garantie de base de $3,700., le couple trouve malgré tout avantage à garder un emploi qui paie le salaire minimum puisque son revenu total pourra alors s'élever à $5,200.[1].

La motivation au travail n'entre donc pas en ligne de compte dans la détermination du salaire minimum, à moins, évidemment, que le revenu minimum garanti soit relativement élevé par rapport à des budgets personnels et familiaux minima et qu'il existe un choix réel au plan financier entre travailler et ne pas travailler. Or, cette possibilité est à toute fin pratique inexistante à cause des problèmes de financement qu'entraînerait une garantie de base aussi élevée[2].

Il existe toutefois deux raisons majeures de se préoccuper du niveau du salaire minimum dans un régime de revenu minimum garanti: d'abord, comme l'écrit la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social:

> L'évolution des mesures d'assistance aux individus et aux familles vers un revenu garanti exige la plus grande efficacité de la loi sur le salaire minimum elle-même et de son application, ainsi que du mouvement de syndicalisation et des autres formes de protection des travailleurs, sans quoi la garantie d'un revenu minimum assuré par les régimes de sécurité du revenu risque de devenir une subvention déguisée aux employeurs qui paient des bas salaires[3].

Ensuite, l'implantation du revenu minimum garanti devant entraîner une hausse prononcée des prestations sociales, il sera essentiel que toutes les politiques et mesures connexes, y compris le salaire minimum, remplissent pleinement leur rôle. Toute hausse dans le niveau des prestations résultant de l'inefficacité ou de l'inadaptation des politiques et mesures reliées au régime de revenu minimum garanti ne pourrait en effet que nuire à son application ou à son fonctionnement[4].

Ces considérations pourraient facilement conduire à la conclusion que le salaire minimum doit être fixé à un niveau tel que sa supplémentation par le régime de revenu minimum garanti ne soit pas nécessaire pour toute personne détenant un emploi régulier. Cependant, les tableaux 5.1 et 5.2 ci-après montrent qu'une pareille hausse du salaire minimum entraînerait automatiquement une baisse prononcée de l'emploi. Ainsi, si le salaire minimum était fixé en fonction d'une garantie de base de $4,000., soit le niveau approximatif pour un couple avec un enfant, il s'élèverait à $4.52 ou à $3.23 selon que le taux de récupération est fixé à 50% ou à 70%.

Par conséquent, le salaire minimum devra continuer, dans le contexte du revenu garanti tout comme dans celui de l'aide sociale, d'être fixé à un niveau optimal de réduction des insuffisances de revenus. L'implantation du revenu minimum garanti ne modifiera donc pas la politique de salaire minimum.

---

[1] $3,000. + ($3,700. - .50 x $3,000.) = $5,200.

[2] Dans le contexte du revenu minimum garanti, le taux de récupération constitue l'élément qui détermine le degré de motivation au travail que comporte le régime. De ce point de vue, un taux de récupération de 50% est nettement supérieur à un taux de 75%.

[3] Vol. V, Tome 1, page 218.

[4] À titre d'exemple, rappelons simplement que le régime proposé par la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social aurait exigé, pour le Québec en 1971, une hausse des prestations sociales se situant entre $640 et $720 millions. Vol. V, Tome III, page 59.

Tableau 5.1

NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION AUXQUELS LES PRESTATIONS CESSENT SELON DIVERSES GARANTIES DE BASE ET TAUX DE RÉCUPÉRATION*

Garantie de base	Taux de récupération	
	50%	70%
$4,000.	$ 9,411.**	$ 6,722.
5,000.	11,765.	8,404.
6,000.	14,118.	10,084.

*Les dépenses associées au travail sont estimées à 15% de la rémunération totale.

**Le niveau de rémunération est calculé selon la formule suivante:

$$\frac{\$4,000.}{.50 \times .85} = \$9,411.$$

Tableau 5.2

NIVEAUX DE SALAIRE MINIMUM* CORRESPONDANT AUX NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION DU TABLEAU 5.1

Garantie de base	Taux de récupération	
	50%	70%
$4,000.	$4.52	$3.23
5,000.	5.66	4.04
6,000.	6.79	4.85

*Sur la base de 52 semaines de 40 heures de travail.

5.4 Conclusion

Les grands objectifs de la politique de sécurité du revenu, soit la garantie d'un revenu fondé sur les besoins, la reconnaissance du droit des citoyens à des ressources minimales et la participation des personnes à faible revenu à l'activité économique et sociale, militent tous en faveur d'un salaire minimum élevé, étant donné les liens étroits de complémentarité entre les différentes politiques. L'implantation éventuelle du revenu minimum garanti ne modifie en rien cette conclusion, d'autant plus qu'un salaire minimum élevé sera toujours justifié pour éviter que des employeurs soient indirectement subventionnés par le maintien de trop faibles salaires.

Aux fins de la politique de sécurité du revenu, il n'existe aucune limite maximale souhaitable pour le salaire minimum. Si une telle limite s'impose néanmoins, cela est dû au fait qu'une hausse trop prononcée du salaire minimum est susceptible d'entrainer notamment l'élimination d'emplois et l'introduction de mesures visant à réduire le revenu effectif des travailleurs. En d'autres termes, une hausse trop prononcée du salaire minimum crée par voie de conséquence de nouvelles insuffisances de revenus[1].

[1] Certaines études démontrent que les emplois éliminés sont généralement ceux détenus par les travailleurs les plus vulnérables soit les plus jeunes, les plus âgés et les handicapés.

Partie II

6 Les fondements de la politique de salaire et des conditions minima de travail

6.1 Les objectifs généraux

Dans la première partie de ce rapport, nous avons établi que la politique de salaire et des conditions minima de travail doit avoir comme objectif premier de permettre à tous les travailleurs salariés de participer au progrès économique. En plus de la poursuite de cet objectif prioritaire, elle doit également conserver ses rôles plus traditionnels de protection du travailleur contre l'exploitation et la discrimination et de réduction des insuffisances de revenus ou de pauvreté.

6.2 Un élément d'une stratégie plus vaste

Vue d'un angle différent, la politique de salaire minimum doit viser à corriger les déficiences de certains secteurs de l'économie en se substituant au jeu de l'offre et de la demande. Elle s'insère ainsi dans une stratégie plus vaste visant à corriger les déficiences au plan de l'emploi et à réduire les incapacités de travail. Selon cette stratégie, il faut avant tout fixer un niveau élevé d'emploi et de revenus au moyen des divers instruments et mécanismes économiques et des programmes de main-d'oeuvre. Il appartient ensuite au salaire minimum d'apporter les correctifs nécessaires dans les secteurs de l'activité économique où existent de trop faibles niveaux de rémunération et des conditions de travail insatisfaisantes. Enfin la politique de sécurité de revenu intervient pour combler les insuffisances de revenus qui subsistent encore et qui ne sauraient être autrement corrigées.

6.3 Les incidences économiques et sociales

C'est en fonction de ces interrelations que nous avons analysé les incidences de la politique du salaire minimum sur les politiques sociales et sur l'économie. En ce qui a trait d'abord aux grands objectifs de la politique de sécurité du revenu, ces incidences sont sans équivoque:

elles militent toutes en faveur d'un salaire minimum élevé. Même l'implantation éventuelle d'un revenu minimum garanti ne modifiera en rien cette conclusion.

6.4 Les contraintes économiques

Pour des raisons assez évidentes ce sont les effets sur le plan économique des hausses du salaire minimum et des coûts résultant des améliorations des conditions de travail qui imposent la principale contrainte. En effet, une hausse trop élevée du salaire minimum ne peut que se solder par l'élimination d'emplois et l'introduction par les employeurs de mesures ayant pour effet de réduire les revenus effectifs des travailleurs tel que la réduction des heures de travail. En d'autres termes un trop grand recours au salaire minimum comme instrument de réduction des insuffisances de revenus donne un résultat à l'opposé de celui recherché.

Cette contrainte peut être minimisée par la limitation à un niveau acceptable de chaque hausse du taux de salaire minimum, compte tenu du contexte général de l'évolution des salaires. Si les objectifs visés exigent du rattrapage, la fréquence des hausses doit être accélérée plutôt que le montant de chacune de celles-ci.

6.5 L'évolution de la législation québécoise

C'est dans le cadre constitué par ces éléments de base que nous avons analysé les dispositions actuelles de la loi québécoise et leur évolution.

En ce qui a trait au salaire minimum lui-même, nous avons constaté qu'à l'exception des quelques dernières années la fréquence et le montant des hausses ont été très irréguliers. Le niveau relatif du salaire minimum par rapport à différents barèmes de référence, tel le salaire moyen, a donc varié de façon marquée au cours des années. En d'autres termes, l'efficacité du salaire minimum n'a pas toujours été la même[1].

En contrepartie les augmentations apportées au cours des vingt-cinq dernières années ont été dans l'ensemble plus élevées que si elles avaient été effectuées par voie d'indexation automatique. Cette constatation tient quelle que soit la période de référence considérée ou l'indice utilisé.

Enfin, depuis mai 1970 le taux général a été haussé de façon systématique tous les six mois. Le rattrapage qui en est résulté a eu pour effet de fixer le salaire minimum à un peu plus de 50% du salaire moyen. Le taux horaire de $2.30 atteint au 1er novembre 1974 plaçait le Québec au deuxième rang des provinces canadiennes après la Colombie-Britannique.

Sur le plan des autres conditions de travail nous avons également constaté que des modifications ont été apportées à plusieurs reprises. Toutefois, malgré les progrès effectués, l'analyse des conventions collectives et des lois des autres juridictions met en relief de nombreuses lacunes.

6.6 Les caractéristiques des travailleurs à faibles salaires

L'analyse des caractéristiques des travailleurs dont les salaires se situent au niveau du salaire minimum ou quelque peu au-dessus nous a apporté l'éclairage nécessaire permettant de préciser davantage le contenu de la politique du salaire et des conditions minima de travail.

Nous avons constaté que la grande majorité des travailleurs à faibles salaires sont soit des personnes seules, soit des chefs de familles monoparentales ou des travailleurs mariés sans enfant. L'on retrouve en outre parmi eux une forte proportion de travailleurs qui occupent un emploi à temps partiel. Il en est de même en ce qui a trait aux travailleurs qui sont membres d'une unité familiale ayant plus d'une source de revenus. En contrepartie, l'on ne retrouve qu'une proportion limitée de travailleurs avec conjoint et enfants à charge pour lesquels le salaire minimum constitue la seule source de revenus.

Sur le plan de l'âge, nous avons constaté que plus de 50% des travailleurs à faibles salaires sont âgés de moins de vingt-cinq ans alors que moins de 5% ont cinquante-cinq ans ou plus.

Ces caractéristiques des travailleurs à faibles salaires illustrent, à notre avis, la nécessité de ne pas se préoccuper uniquement du taux du salaire minimum mais également de l'amélioration des autres conditions de travail.

L'âge peu élevé de ces travailleurs, leurs charges familiales peu nombreuses de même que le caractère d'appoint de leurs revenus constituent des caractéristiques

---

[1] Voir à ce sujet l'étude de Louis Caouette: Les effets de l'indexation automatique sur le niveau du salaire minimum en septembre 1974.

compatibles avec des hausses graduelles et périodiques du salaire minimum. Ces caractéristiques invitent également à la prudence face à la possibilité d'élimination d'emplois, d'imposition de critères plus élevés d'entrée sur le marché du travail ou de mesures susceptibles de réduire le niveau effectif des revenus des travailleurs en cause.

6.7 Une politique réaliste et évolutive

Une connaissance plus complète du milieu d'intervention de la politique de salaire et des conditions minima de travail nous permet maintenant d'en articuler les principaux éléments. Nous devons d'abord souligner que l'évolution de cette politique doit suivre et non précéder l'évolution des conditions de travail dans le contexte des conventions collectives. À la condition bien entendu qu'elle soit adaptée de façon régulière, elle pourra ainsi garder un caractère à la fois évolutif et réaliste.

6.8 L'universalité du champ d'application

Par suite de la nature des objectifs qu'elle poursuit, la portée ou le champ d'application de la politique du salaire minimum doit être universelle. En d'autres termes, elle doit s'appliquer sans exception à tous les travailleurs qui ont le statut de salarié i.e. tous les travailleurs dans une situation d'employé par rapport à un employeur.

Pour la même raison, les dispositions de la loi doivent constituer des normes minimales auxquelles il doit être impossible de se soustraire que ce soit par voie d'ordonnance particulière, de convention collective ou de décret.

6.9 Le niveau du salaire minimum

Nous avons établi d'une part que le salaire minimum doit être fixé à un niveau optimal de réduction des insuffisances de revenus. Envisagé du point de vue du travailleur, le niveau du salaire minimum doit d'autre part être fixé de telle sorte que le travail régulier apporte toujours un avantage financier réel par rapport aux allocations sociales.

Ce double objectif peut être atteint, à notre avis, en fixant le niveau du salaire minimum de telle sorte que celui qui détient un emploi régulier à temps complet soit assuré d'un revenu supérieur, déduction faite des frais associés au travail, au montant maximum des prestations qui peuvent être accordées en vertu de la loi de l'aide sociale.

Si la fixation du salaire minimum à ce niveau devait nécessiter une hausse trop prononcée, soit à l'occasion de l'adoption de la politique recommandée ou à l'occasion d'une hausse des barèmes d'aide sociale, il faudrait alors évidemment répartir sur une période de temps le montant dû au rattrapage.

6.10 L'indexation automatique

Pour ce qui est de l'avenir nous sommes d'avis que le salaire minimum doit être ajusté de façon automatique et périodique selon un indice reflétant à la fois l'évolution de l'économie et celle des conditions de travail. L'indexation automatique du salaire minimum satisfait parfaitement la nécessité d'ajuster de façon fréquente le niveau du salaire minimum de même que la nécessité de suivre de près l'évolution générale des conditions de travail.

6.11 Les autres conditions de travail

Comme nous l'avons déjà mentionné, une mise à jour des autres conditions minimales de travail s'impose afin que la politique reflète plus adéquatement l'état actuel des conditions de travail au Québec.

Il importe également que des mesures soient prises afin d'assurer que les enquêtes et les consultations nécessaires à une adaptation constante de la politique soient effectuées.

6.12 L'application de la politique

Le manque d'organisation et le statut quelque peu particulier des travailleurs à faibles salaires, le respect des contrats individuels de travail (écrit ou verbal) de même que le caractère minimal de la politique de salaire et des conditions minima de travail exigent une application stricte et efficace de la loi.

7 La politique de salaire et des conditions minima de travail

Nous traiterons d'abord dans ce chapitre du champ d'application de la Loi du salaire minimum. Nous évaluerons la pertinence des dispositions en vertu desquelles certaines catégories de salariés en sont présentement exclues.

En second lieu, nous analyserons la question de la fixation et de l'indexation du taux du salaire minimum. Dans une troisième section, nous évaluerons le bien-fondé des dispositions actuelles de la loi, prévoyant des taux réduits pour certaines catégories de salariés, certaines occupations et certaines régions.

Dans une quatrième section, nous traiterons des dispositions concernant le temps supplémentaire. La section suivante portera sur les conditions de travail autres que le salaire telles que: le préavis de fin d'emploi, les périodes de repos, les congés fériés payés et les congés de maternité.

7.1 Champ d'application de la Loi du salaire minimum

La législation sur le salaire minimum devrait protéger tous les salariés. La Loi du salaire minimum prévoit actuellement l'exclusion de trois catégories de travailleurs: les salariés travaillant à des exploitations agricoles; les domestiques de maison; les salariés régis par un décret[1]. De plus la Loi de la fonction publique (article 52a) et la Loi du salaire minimum par sa définition de l'employeur (article 1C) excluent les fonctionnaires et les ouvriers employés par le gouvernement provincial du champ d'application de cette dernière.

En ce qui a trait aux salariés à l'emploi du gouvernement du Québec, les employés réguliers bénéficient, grâce à leurs conventions collectives, de conditions de travail

[1] Les arrêtés en conseil (A.C. 218-73 et 570-73) ordonnent qu'aucun décret ne peut stipuler des conditions inférieures à l'ordonnance 3 en ce qui concerne les congés annuels payés, et que l'employeur doit verser au salarié au moins la rémunération hebdomadaire minimale de l'ordonnance 4.

plus favorables que celles de la loi et des ordonnances. Cependant, les employés surnuméraires non-syndiqués, bien qu'ils reçoivent des taux de salaire supérieurs aux taux du salaire minimum, ne bénéficient aucunement des autres dispositions de la loi; par exemple, ils n'ont pas droit aux vacances annuelles ni à l'indemnité de vacances.

Les travailleurs agricoles, autres que les salariés affectés à la récolte, de même que les travailleurs domestiques sont totalement exclus.

Ces exclusions privent des travailleurs de la protection et des avantages de la loi. En outre, même si les salariés régis par des décrets jouissent maintenant de congés annuels et de taux de salaires au moins égaux à ceux stipulés dans les ordonnances 3 et 4, ils demeurent pour certains exclus de la protection de la loi et ne bénéficient pas des autres conditions minima de travail spécifiées dans les ordonnances.

De par leur condition de salarié, tous ces travailleurs doivent, à notre avis, être couverts par la Loi du salaire minimum. La notion de salarié n'est cependant pas uniforme dans les lois du travail. À ce propos, Rodrigue Blouin dans son étude de la notion de salarié[1] recommande que le gouvernement uniformise et élargisse la nation de salarié et suggère qu'une définition moulée sur celle du Code du travail, souple, complète et comportant les éléments essentiels pour caractériser et qualifier la situation du salarié soit adoptée.

Nous recommandons:

1. que tous les salariés, incluant ceux à l'emploi du gouvernement, soient couverts par la loi sur le salaire minimum.

7.1.1 Les entrepreneurs dépendants

Le terme entrepreneur dépendant désigne les personnes travaillant sous contrat ou non, se servant ou non de leurs propres instruments de production, et travaillant pour d'autres personnes moyennant rémunération selon des conditions qui les placent dans une position de dépendance économique[2].

La situation de l'entrepreneur dépendant, tel que le laitier ou le livreur de buanderie, ressemble davantage à celle du salarié qu'à celle de l'entrepreneur.

Cette situation de dépendance économique est d'ailleurs reconnue dans le code fédéral du travail (Partie V) qui permet aux entrepreneurs dépendants de négocier collectivement.

Nous sommes d'avis que la loi sur le salaire minimum devrait protéger les entrepreneurs dépendants.

Nous recommandons:

2. que le champ d'application de la loi sur le salaire minimum couvre les entrepreneurs dépendants.

7.1.2 Les agents à commission

La situation des vendeurs à commission est claire, ce sont des salariés au sens du Code québécois du travail[3]. Ils effectuent une prestation de travail moyennant rémunération.

Les agents à commission, tels que les courtiers d'assurance, les courtiers en valeurs mobilières et immobilières, sont plus autonomes et ne peuvent de fait être assimilés à des salariés.

Nous sommes d'avis que la loi sur le salaire minimum doit protéger les vendeurs à commission mais exclure les agents à commission qui n'ont pas le statut de salarié.

Nous recommandons:

3. que la loi sur le salaire minimum s'applique aux vendeurs à commission et exclue nommément certains agents à commission tels que les courtiers d'assurance, les courtiers en valeurs mobilières et les courtiers en valeurs immobilières.

7.1.3 Le conjoint de l'employeur et ses enfants

Aux exclusions actuellement prévues par la Loi du salaire minimum s'ajoutent celles prévues par l'ordonnance générale.

Une exception prévue à l'ordonnance générale concerne le conjoint de l'employeur et ses enfants (article 3b). À l'origine cette disposition visait, semble-t-il, à protéger l'entreprise familiale.

---

[1] Rodrigue Blouin, La notion de salarié: ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

[2] Labour code of British Columbia, chapter 122, 1973 Second session.

[3] « Salarié » – une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération... Code du travail, S.R.Q. 1964, C. 141, Titre premier, chapitre 1, article 1m.

Nous recommandons:

4. que le conjoint de l'employeur et ses enfants soient couverts par la loi sur le salaire minimum, s'ils sont salariés.

7.1.4 Les salariés travaillant hors de l'établissement de l'employeur

Une autre exception à l'ordonnance générale s'applique aux salariés travaillant en dehors de l'établissement d'un employeur sans qu'aucun contrôle puisse être exercé sur le temps affecté à leur travail. Cette exclusion regroupe les travailleurs qui effectuent à domicile pour un employeur des tâches telles que: la couture de vêtements ou de chaussures, la broderie, le tricot, le travail de bureau, etc. et les vendeurs itinérants.

Selon nous, le contrôle du temps ne doit pas être un critère d'inclusion ou d'exclusion d'un groupe de salariés du champ d'application de la loi sur le salaire minimum. La condition de salarié demeure et justifie l'inclusion. À notre avis, diverses formules de rémunération respectant les dispositions de la loi peuvent être utilisées. De plus, nous croyons que les travailleurs qui effectuent à domicile des tâches similaires à celles effectuées à l'établissement de l'employeur doivent recevoir un taux de salaire équivalent à celui des travailleurs de l'établissement.

Nous recommandons:

5. que les salariés travaillant en dehors de l'établissement d'un employeur soient couverts par la loi sur le salaire minimum.

6. que le taux minimum pour les salariés travaillant en dehors de l'établissement de l'employeur soit calculé d'après le taux et le mode de rémunération des salariés qui effectuent des tâches similaires à l'établissement de l'employeur.

7.1.5 Portée générale de la loi

Nous avons déjà établi que la politique de salaire et des conditions minima de travail doit viser la protection de tout salarié.

En conséquence, la loi sur le salaire minimum doit être une loi d'ordre public, de portée générale. Elle doit avoir préséance sur les contrats particuliers de travail, les conventions collectives, la Loi des décrets de conventions collectives et contenir des dispositions pour empêcher la fixation par ordonnance de normes particulières au-dessous des normes minima générales.

Nous recommandons:

7. que les dispositions de la loi sur le salaire minimum constituent des normes minima ayant préséance sur les ordonnances particulières, les contrats particuliers de travail, les conventions collectives et les décrets de convention collective.

7.2 La fixation et l'indexation du taux du salaire minimum

7.2.1 Le niveau de base

Au chapitre précédent, nous avons proposé comme objectif de fixer le niveau du salaire minimum de telle sorte que celui qui détient un emploi régulier à temps complet soit assuré d'un revenu supérieur, déduction faite des frais associés au travail, au montant maximum des prestations qui peut être accordé en vertu de la Loi de l'aide sociale.

Depuis le 1er janvier 1974, c'est-à-dire lors de l'introduction des allocations familiales graduées selon le nombre et l'âge des enfants, le montant d'aide sociale au titre des besoins ordinaires ne peut excéder celui fixé pour une famille composée de deux adultes et trois enfants, soit sur base annuelle $4,344. Compte tenu des coûts associés au travail et des revenus permis sans réduction de l'aide sociale, le montant du salaire minimum annuel doit être égal ou supérieur à $5,452. Il doit donc être d'au moins $2.62 l'heure si l'on suppose cinquante-deux semaines rémunérées de quarante heures chacune.

Comme le taux général du salaire minimum a été haussé à $2.30 l'heure depuis le 1er novembre 1974, il reste donc un écart de $0.32 l'heure à combler.

7.2.2 L'indexation du salaire minimum

Nous avons conclu au chapitre précédent en la nécessité d'ajuster automatiquement et périodiquement le salaire minimum selon un indice qui reflète à la fois l'évolution de l'économie et celle des conditions de travail en général.

De tous les indices étudiés[1], celui qui satisfait le mieux ces deux critères est sans contredit l'indice des salaires moyens dans l'ensemble des industries situées au Qué-

[1] Voir l'étude de Louis Caouette publiée en annexe à ce rapport: Les effets de l'indexation automatique sur le niveau du salaire minimum en septembre 1974. (Étude rétrospective de 1950 à 1974).

bec. Cet indice reflète en effet les gains réalisés par les travailleurs salariés de l'ensemble des industries dans leurs négociations visant à protéger leur pouvoir d'achat et à participer à la croissance de l'économie nationale. De plus, cet indice a l'avantage de pouvoir être calculé de façon précise à partir de données publiées régulièrement peu de temps après la fin de la période couverte[1].

Quant à la fréquence des ajustements, nous croyons que la pratique des ajustements semestriels introduite en mai 1970 représente un juste milieu et qu'elle doit être maintenue. Ainsi la hausse de mai sera fondée sur l'augmentation de l'indice pour la période précédente de juillet à décembre; le montant précis de la hausse pourra ainsi être calculé et annoncé en mars. Quant à la hausse de novembre, elle sera fondée sur la période précédente de janvier à juin et annoncée en septembre.

Enfin, l'utilisation d'un indice basé sur l'augmentation du salaire moyen des employés de l'ensemble des industries comporte un autre aspect positif puisqu'il aura pour effet d'augmenter graduellement l'écart entre le salaire minimum et le montant maximum d'aide sociale. L'aide sociale est en effet indexée annuellement selon l'augmentation des prix à la consommation et l'on sait que cet indice augmente moins rapidement de façon générale que celui des salaires.

7.2.3 Le passage à la nouvelle politique

Il ne reste donc qu'à déterminer les modalités permettant le passage à la politique proposée. Ces modalités ont trait à l'indexation et à l'écart à combler de $0.32 ou si l'on arrondit, de $0.35 l'heure.

Au moment de la rédaction de ce rapport, les données du mois de décembre qui auraient permis de calculer l'indice de l'augmentation du salaire moyen pour la période de juillet à décembre 1974 ne sont pas toutes disponibles; celles de décembre ne sont pas encore publiées. Afin de solutionner cette difficulté purement temporaire, nous avons utilisé les données pour la période de juin à novembre 1974 ce qui ne peut introduire une marge d'erreur significative.

Le Tableau 7.1, illustrant la méthode de calcul de l'indice, indique que le salaire horaire moyen a augmenté de 6.7% au cours de cette période de six mois. Nous attirons l'attention sur le fait que la méthode de calcul de l'indice permet également de refléter l'évolution du nombre moyen d'heures de travail par semaine.

L'application de cet indice au taux de $2.30 l'heure en vigueur depuis le 1er novembre 1974 donne, au 1er mai 1975, un taux de $2.45 l'heure.

En ce qui concerne l'écart à combler de $0.35 l'heure, nous croyons que le rattrapage doit s'effectuer à raison de deux ajustements de $0.15 et d'un de $0.05 l'heure. L'on évitera ainsi des hausses trop prononcées du taux.

L'effet combiné de l'indexation et du rattrapage portera donc le taux du salaire minimum à $2.60 l'heure au 1er mai 1975.

7.2.4 L'estimation des augmentations futures

À titre purement illustratif, nous présentons au Tableau 7.2 une estimation du taux du salaire minimum en supposant une croissance constante de l'indice du salaire horaire moyen de 6.7% par période de six mois.

Par suite du rattrapage effectué, le salaire moyen s'élèvera, à compter du 1er mai 1976, à environ 56% du salaire horaire moyen dans l'ensemble des industries situées au Québec. En aucun moment au cours des vingt-cinq dernières années il n'a atteint ce niveau relatif.

---

[1] Statistique Canada: Emploi, gains et durée du travail, cat. no. 72002 et le Quotidien de Statistique Canada, cat. no. 11-001F.

Tableau 7.1

INDICE DE L'AUGMENTATION DU SALAIRE HORAIRE MOYEN POUR L'ENSEMBLE DES INDUSTRIES SITUÉES AU QUÉBEC; JUIN À NOVEMBRE 1974

Mois	Salaire hebdomadaire moyen – Ensemble des industries*	Nombre moyen d'heures de travail – Secteur manufacturier*	Salaire horaire moyen	
			Taux	Augmentation
	$	Heures	$	%
Juin	169.39	39.0	4.34	–
Juillet	174.39	39.1	4.46	2.8
Août	179.78	39.6	4.54	4.6
Septembre	178.48	39.8	4.48	3.2
Octobre	182.44	40.0	4.56	5.1
Novembre	182.70	39.5	4.63	6.7

*Statistique Canada, Cat. no. 72002.
Statistique Canada, Cat. no. 11-001F.

Tableau 7.2

ESTIMATION DU SALAIRE MINIMUM FONDÉE SUR L'HYPOTHÈSE D'UNE CROISSANCE CONSTANTE DE L'INDICE DU SALAIRE HORAIRE MOYEN DE 6.7% PAR PÉRIODE DE SIX MOIS

Taux de départ	Indexation	Rattrapage		Taux de base	Taux arrondi
Mai 1975 $2.30	+0.15	+0.15	=	$2.60	$2.60
Novembre 1975 $2.60	+0.17	+0.15	=	$2.92	$2.90
Mai 1976 $2.92	+0.20	+0.05	=	$3.17	$3.15

Nous recommandons:

8. que le taux du salaire minimum soit fixé de telle sorte que le travailleur qui détient un emploi régulier à temps complet soit assuré d'un revenu supérieur, déduction faite des frais associés au travail, au montant maximum des prestations au titre des besoins ordinaires en vertu de la loi de l'aide sociale.

9. que le taux général du salaire minimum soit fixé à $2.60 l'heure à compter du 1er mai 1975.

10. que par la suite le taux général du salaire minimum soit ajusté tous les six mois selon l'indice de l'augmentation du salaire horaire moyen pour l'ensemble des industries situées au Québec.

11. que la hausse du 1er mai soit annoncée en mars et qu'elle soit fondée sur la période précédente de juillet à décembre et que la hausse du 1er novembre soit annoncée en septembre et qu'elle soit fondée sur la période précédente de janvier à juin.

12. que des ajustements de rattrapage de $0.15 et de $0.05 l'heure soient effectués le 1er novembre 1975 et le 1er mai 1976.

Nous reproduisons à l'annexe 7.1 une série de tableaux qui quantifient l'impact de la hausse que nous proposons; le lecteur pourra y constater que les effets de la hausse de mai 1975 sur la masse salariale de l'ensemble des secteurs seraient de moins de un pour cent, comme pour les hausses précédentes.

7.3 Exceptions au taux général du salaire minimum

Des exceptions au taux de l'ordonnance générale no. 4 sont actuellement prévues pour certaines catégories de salariés.

7.3.1 Taux réduit pour les jeunes

L'article 13A de l'ordonnance générale stipule un taux réduit pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans.

Ainsi, alors que le taux général du salaire minimum est de $2.30 l'heure, le taux prévu pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans est de $2.10 l'heure. Cette disposition a été introduite pour favoriser l'emploi des jeunes et en invoquant que les jeunes étaient en apprentissage. En voulant favoriser l'emploi des jeunes on risque de défavoriser l'emploi de d'autres catégories de travailleurs. Lorsque les jeunes sont en apprentissage, la Loi sur la formation et la qualification professionnelles doit régir leur cas. De plus, dans les occupations rémunérées au salaire minimum la productivité d'un travailleur peut difficilement être reliée à son âge.

Nous recommandons:

13. que le taux général du salaire minimum s'applique à tous les salariés sans égard à leur âge.

14. que le rattrapage, pour les salariés de moins de dix-huit ans, soit effectué dans les plus brefs délais.

7.3.2 Taux réduit pour les salariés recevant des pourboires

L'article 13B de l'ordonnance générale stipule que les salariés travaillant dans des établissements d'hôtellerie et qui reçoivent habituellement des pourboires ont droit au taux horaire du salaire minimum diminué de trente cents ($0.30). Cet écart de salaire pour les salariés recevant des pourboires a été introduit lors de la disparition de l'ordonnance particulière de l'hôtellerie afin de faciliter l'intégration du secteur à l'ordonnance générale. Le taux de salaire du secteur était inférieur à celui de l'ordonnance générale et l'intégration complète aurait pu créer des difficultés.

Une étude effectuée récemment en Ontario révèle que le montant reçu en pourboires varie grandement selon l'occupation du salarié, la taille de l'établissement et sa situation géographique[1].

De plus l'existence d'un taux minimum réduit pour les salariés favorise l'institutionnalisation des pourboires.

L'article 12 de l'ordonnance générale établit que le pourboire est la propriété exclusive du salarié. L'employeur ne peut donc le retenir ni s'en servir comme partie du salaire à être payé, même avec le consentement du salarié.

Enfin, cet article interdit la mise en commun et la répartition des pourboires entre les salariés d'un établissement. Il semble cependant que cette pratique soit assez courante et nous ne voyons aucun motif justifiant son interdiction.

Nous recommandons:

15. que le taux général du salaire minimum s'applique aux salariés recevant des pourboires et que l'écart de $0.30 soit éliminé dans les plus brefs délais.

16. que la disposition interdisant la mise en commun et la répartition des pourboires entre les salariés d'un même établissement soit abrogée.

7.3.3 Taux réduit pour aptitudes restreintes

L'article 15 de la Loi du salaire minimum permet à la Commission d'accorder, d'après preuve jugée suffisante, à tout salarié d'aptitudes physiques ou mentales restreintes un certificat l'autorisant à travailler à des conditions autres que celles prévues par toute ordonnance applicable.

En vertu de cet article, les salariés possédant de tels certificats sont exclus par l'ordonnance générale (article 4,A,2) de l'application des dispositions concernant la période d'attente, la pause-café, l'indemnité de présence et le taux minimum de salaire.

Nous croyons qu'il faut distinguer deux catégories de salariés handicapés ou possédant des aptitudes restreintes. Il y a ceux qui ont déjà passé l'étape de la réadaptation et qui évoluent sur le marché régulier du travail et ceux qui travaillent dans des ateliers protégés.

Des réductions des conditions minima de travail pour les handicapés qui évoluent sur le marché régulier du travail risquent d'entraîner de multiples abus et n'apparaissent de toute façon aucunement justifiées.

Nous recommandons:

17. que les dispositions de la loi sur le salaire minimum s'appliquent sans exception aux handicapés qui évoluent sur le marché régulier du travail.

Quant aux ateliers protégés, leur nature et les qualifications exigées des stagiaires sont très variables. Certains ateliers ne visent qu'à occuper les handicapés, d'autres assurent la transition des handicapés vers le marché régulier du travail. Compte tenu de ces faits, nous sommes d'avis qu'il peut exister des exceptions, qui se justifient, à l'ordonnance générale. Ces exceptions doivent, selon nous, faire l'objet d'évaluations périodiques par le ministère des Affaires sociales. Cette façon de procéder aurait l'avantage de protéger les salariés de l'exploita-

[1] Tipping practices in Ontario, Research Branch, Ontario Ministry of Labour, 1973.

tion et les employeurs de la concurrence déloyale. En effet, au fil des années, il peut arriver que des ateliers protégés en viennent à recruter et à former des handicapés dont la dextérité est comparable à celle des salariés qui évoluent sur le marché régulier du travail.

Nous recommandons:

18. que les dispositions de la loi sur le salaire minimum s'appliquent aux stagiaires des ateliers protégés sauf si l'atelier possède un permis à cet effet émis par le ministère des Affaires sociales et spécifiant les exceptions permises.

7.3.4 Taux régionaux

La Loi du salaire minimum permet à la Commission de déterminer dans ses ordonnances des taux minima par région. Les ordonnances 13 et 14 qui s'appliquent aux travaux publics et au commerce de détail de l'alimentation prévoient des taux régionaux. Dans le cas de l'ordonnance no. 14, les régions ne recouvrent pas la province entièrement et le reste du territoire est soumis à l'ordonnance générale. Les écarts entre les taux horaires de salaire prévus par l'ordonnance no. 14 pour chacune des régions varient de $0.05 à $0.30, selon les occupations.

Les taux régionaux de l'ordonnance no. 14 s'expliquent historiquement par l'existence de plusieurs décrets dans le secteur avant l'adoption de l'ordonnance, mais nous sommes d'avis qu'ils n'ont plus leur raison d'être.

Nous recommandons:

19. que la loi sur le salaire minimum ne permette plus la fixation de taux régionaux au-dessous du taux minimum.

7.3.5 Taux par occupation

La Loi du salaire minimum permet à la Commission de déterminer dans ses ordonnances des taux minima par occupation. Quatre ordonnances actuellement en vigueur prévoient des taux minima par occupation. Ce sont l'ordonnance no. 9 concernant les exploitations forestières, l'ordonnance no. 10 concernant les scieries, l'ordonnance no. 13 concernant les travaux publics et l'ordonnance no. 14 concernant l'alimentation au détail.

Nous sommes d'avis que ce n'est pas le rôle de la Commission de fixer des taux par occupation. La Commission doit fixer les normes minima et laisser aux parties le soin de négocier des conditions plus avantageuses.

Nous recommandons:

20. que la loi sur le salaire minimum ne permette plus la fixation de taux par occupation.

7.3.6 Taux versé sous forme d'avantages sociaux

L'article 25 de la Loi du salaire minimum permet à l'employeur de verser à ses employés un taux de salaire inférieur au taux minimum s'il accorde des avantages ou compensations plus étendus que ceux fixés par ordonnance.

Dans le passé, cette disposition a été utilisée pour justifier l'inclusion d'avantages tels que les régimes de retraite, les régimes d'assurance-vie, maladie ou accident dans le calcul du salaire devant être versé aux fins de la loi.

Les avantages sociaux, s'ils représentent une garantie pour l'avenir, réduisent le revenu disponible à chaque paye s'ils sont comptés dans le salaire. Pour les travailleurs au salaire minimum cette réduction peut être presqu'impossible à absorber.

De façon générale, les avantages sociaux sont ajoutés au salaire. Nous ne voyons pas pourquoi ils seraient comptés comme une partie du salaire au niveau du salaire minimum.

Nous recommandons:

21. que la loi interdise le versement d'une partie du salaire sous forme de compensations ou avantages sociaux.

7.3.7 Taux des salariés nouvellement régis

Au début de ce chapitre nous avons traité du champ d'application. À ce moment nous avons insisté sur le caractère d'universalité que doit avoir la loi sur le salaire minimum. Nous avons recommandé notamment l'inclusion des travailleurs agricoles et des travailleurs domestiques. Dans les paragraphes qui précèdent nous avons recommandé l'élimination des dispositions permettant des réductions du taux pour certaines catégories de travailleurs.

Cependant nous sommes conscients que l'application du taux de l'ordonnance générale aux salariés nouvellement couverts doit faire l'objet d'une analyse.

7.3.7.1 *Taux applicable aux travailleurs agricoles*

En ce qui concerne les salariés travaillant à des exploitations agricoles[1], nous croyons qu'une enquête doit être effectuée pour mieux connaître les conditions actuelles de salaire et de travail de ces travailleurs avant de décider s'ils doivent recevoir le taux prévu par l'ordonnance générale. Les renseignements disponibles[2] ne nous permettent pas de faire une recommandation précise quant au taux de salaire et aux conditions de travail dont ces travailleurs devraient bénéficier.

Nous recommandons:

22. qu'afin de préciser les dispositions applicables aux travailleurs agricoles, une enquête soit effectuée pour évaluer leurs conditions de salaire et de travail.

7.3.7.2 *Taux applicable aux travailleurs domestiques*

Quant aux travailleurs domestiques nous avons recommandé que l'article de la Loi du salaire minimum prévoyant leur exclusion soit aboli. À propos de leur inclusion dans le groupe des salariés couverts par l'ordonnance générale, nous distinguons deux groupes parmi ces travailleurs: ceux qui logent chez l'employeur et ceux qui n'y logent pas.

En ce qui concerne les travailleurs domestiques qui ne logent pas chez l'employeur, les femmes de ménage, les bonnes à tout faire, ces salariés doivent faire face aux mêmes obligations que les autres travailleurs. Nous sommes d'avis que le taux de l'ordonnance générale doit leur être appliqué. Il nous apparaît d'ailleurs que les taux de salaire reçus par ces travailleurs sont conciliables avec le taux actuel du salaire minimum.

Nous ne croyons pas cependant que ce taux devrait s'appliquer aux gardiennes d'enfants, à temps partiel.

Nous recommandons:

23. que le taux général du salaire minimum s'applique aux travailleurs domestiques qui ne logent pas chez l'employeur.

En ce qui concerne les travailleurs domestiques qui logent chez l'employeur, nous croyons qu'un taux de salaire hebdomadaire équivalent à cinquante-cinq pour cent du salaire minimum pour une semaine de quarante-cinq heures, tiendrait compte de la part qu'occupe l'alimentation et le logement dans leurs dépenses[3]. Au taux minimum actuel de $2.30 l'heure, le salaire hebdomadaire de ces salariés serait de $56.93. Au taux minimum estimé pour mai 1975, il deviendrait $64.35.

Nous recommandons:

24. que le salaire hebdomadaire minimum des travailleurs domestiques qui logent chez l'employeur soit fixé à cinquante-cinq pour cent du taux minimum pour une semaine de quarante-cinq heures.

7.4 Rémunération du temps supplémentaire

La Loi du salaire minimum prévoit que le taux du salaire minimum peut être majoré pour le surtemps (article 13,2) et que la Commission peut établir le taux de majoration applicable à un salarié engagé et payé à l'heure (article 14,a).

L'ordonnance générale no. 4 établit la semaine normale à quarante-cinq heures (article 5). Elle stipule également que lorsqu'un salarié est requis de travailler plus de quarante-cinq heures, il a droit au taux du salaire minimum majoré de cinquante pour cent (article 14). L'ordonnance no. 4 prévoit cependant trois exceptions: les gardiens; les salariés des établissements de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson; les salariés affectés à la récolte, à la mise en conserve, à l'empaquetage, à l'époque des récoltes n'ont pas droit au taux majoré du salaire minimum après la semaine normale de travail (article 4,B).

La fixation du taux de rémunération pour surtemps au taux du salaire minimum majoré de cinquante pour cent est à notre avis inadéquate. Elle est inopérante pour

---

[1] Il faut distinguer « les salariés travaillant à des exploitations agricoles » des « salariés affectés à la récolte, à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes périssables, à l'époque des récoltes ». Les premiers sont exclus de la Loi sur le salaire minimum, tandis que les seconds sont couverts par la loi et par l'ordonnance générale, avec une exception pour le temps supplémentaire (ord. no. 4, art. 4,B,3).

[2] Statistique Canada publie trois fois par année des données provinciales sur le salaire horaire moyen des travailleurs agricoles, logés et non-logés. Statistique Canada, cat. no. 21-002.

[3] Au Canada, en 1969, les personnes seules des deux premiers quintiles de revenu dépensaient environ soixante pour cent de leur revenu pour leur alimentation et leur logement. Statistique Canada, Dépenses des familles au Canada, Volume I, 1969. Notre proposition de leur retrancher 45% de leur revenu seulement pour ces avantages tient compte des inconvénients inhérents au logement chez l'employeur par rapport au logement inividuel.

tous les salariés dont le taux régulier est égal ou supérieur au taux du salaire minimum majoré de moitié.

Pour protéger la santé des travailleurs et promouvoir l'emploi, plutôt que le travail pendant de longues heures, nous croyons que tous les salariés doivent recevoir leur taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent, au-delà des heures normales.

Ni la nature ou l'urgence du travail, ni la pénurie de main-d'oeuvre ne peuvent justifier que certaines catégories de travailleurs soient exclues. Les gardiens qui doivent être aux aguets pendant de longues heures, les travailleurs saisonniers des établissements de pêche ou affectés à la récolte et à la mise en conserve de produits périssables, même s'ils ne travaillent que quelques semaines ou quelques mois chaque année, ressentent comme tous les autres travailleurs le fardeau de fatigue qu'imposent ces longues heures de travail et devraient bénéficier d'un taux majoré au-delà de la durée normale du travail.

Nous recommandons:

25. que le temps supplémentaire soit rémunéré au taux régulier majoré de moitié.

Une exception au taux majoré pour le temps supplémentaire doit être prévu à l'égard des travailleurs domestiques qui logent chez l'employeur. Nous croyons que le niveau de rémunération que nous avons recommandé tient compte du nombre d'heures pendant lesquelles ces travailleurs sont à la disposition de leur employeur.

Nous recommandons:

26. que les dispositions concernant la rémunération du temps supplémentaire s'appliquent à tous les salariés, sauf aux travailleurs domestiques qui logent chez l'employeur.

7.5 Les conditions minima de travail

Notre mandat, comme nous l'avons explicité au début du présent rapport, ne concerne pas seulement la détermination du taux du salaire minimum lui-même, mais également les conditions minima de travail. Nous avons donc analysé les dispositions actuelles de la législation québécoise du salaire minimum concernant ces conditions minima de travail et nous les avons comparées aux dispositions en vigueur dans les autres juridictions et dans les conventions collectives.

7.5.1 L'avis de fin d'emploi

Nous avons vu dans un chapitre précédent que la plupart des législations du salaire minimum contenaient une disposition sur le préavis de fin d'emploi alors que notre législation ne contient rien sur ce point. Au Québec, c'est le Code civil (art. 1668, al. 3) qui s'applique pour le préavis de fin d'emploi.

Selon le Code civil, le préavis varie en fonction de la base d'engagement. Lorsque cette base n'est pas précisée, c'est par référence à la jurisprudence qu'on détermine le préavis auquel le travailleur a droit ou le paiement, à défaut de préavis.

Il nous semble qu'il s'agit là d'une condition de travail qui devrait être clairement définie dans la loi qui régit les conditions minima de travail plutôt que dans le Code civil en raison des inconvénients qui en résultent pour le petit salarié au moment de la réclamation du fait qu'il doit entamer lui-même les procédures pour récupérer son dû.

Nous recommandons:

27. que les dispositions concernant le préavis de fin d'emploi soient comprises dans la loi sur le salaire minimum.

Cette disposition étant basée sur la nécessité d'assurer à l'employé congédié une période de temps suffisante pour lui permettre de se trouver un autre emploi, il faut également préciser dans la loi la durée de ce préavis. D'après les données disponibles sur le sujet, une majorité de travailleurs se trouvent un nouvel emploi dans les deux semaines qui suivent leur mise-à-pied. Le délai de carence de deux semaines de la loi d'assurance-chômage est basé sur ces données. Il a pour but d'éviter qu'un nombre considérable de réclamations pour quelques jours de chômage ne viennent alourdir le système.

Nous recommandons:

28. que la période de préavis pour fin d'emploi soit de deux semaines, et qu'à défaut de préavis, l'employeur verse l'équivalent.

Étant donné par ailleurs qu'une telle disposition vise manifestement à protéger les employés réguliers et non pas les employés occasionnels ou saisonniers, il nous apparaît normal de fixer une période de qualification donnant droit aux bénéfices de cette disposition. Pour ne rejoindre que les employés réguliers par cette disposition, une période de trois mois nous semble adéquate.

Elle permet d'éviter que la disposition s'applique aux employés temporaires sans pénaliser indûment ceux qui occupent un emploi régulier.

Nous recommandons:

29. qu'un préavis de fin d'emploi s'applique à tous les travailleurs qui ont complété trois mois d'emploi continu.

7.5.2 L'indemnisation des salariés

À l'été 1974, la Commission du salaire minimum proposait au ministère du Travail d'apporter certaines modifications à la loi actuelle du salaire minimum. Un des amendements suggérés propose la création d'un fonds d'indemnisation « en faveur des salariés régis par la Loi du salaire minimum et ses ordonnances », pour les « victimes d'employeurs devenus insolvables ou incapables de payer comptant et contre qui ces salariés ont des réclamations fondées... ».

Cette proposition de la Commission du salaire minimum va dans le sens d'une meilleure protection des salariés et surtout des petits salariés. Nous sommes d'avis que le principe de l'indemnisation des salariés doit être retenu.

Il faut cependant, à notre avis, tenir compte des dispositions de la législation existante dans ce domaine qui permettent au salarié de récupérer une partie (variable selon les circonstances) du salaire qui lui est dû. C'est pourquoi, l'indemnisation devrait être complémentaire aux dispositions actuelles de la législation.

Étant donné qu'on vise à assurer une protection minimum, on doit de plus se demander s'il y a lieu de limiter cette protection quant au montant récupérable ou à la période de salaire à protéger. Sur ce dernier point, la « loi des faillites »[1] stipule que cette limite est de trois mois de salaire, il nous semble qu'elle est suffisante puisqu'il est probable que l'employé qui n'a pas été payé depuis un certain temps quittera de lui-même son emploi, à plus forte raison si l'entreprise est en difficulté et qu'il perçoit que ses chances de récupérer son dû sont faibles. C'est pourquoi une période de trois mois de salaire nous apparaît comme un maximum de perte de salaire que l'employé aurait pu subir.

Si les dispositions actuelles de la loi des faillites paraissent insuffisantes ce n'est pas tellement à propos de cette limite de trois mois de salaire, mais plutôt à cause du fait que le paiement des salaires vient assez loin dans l'ordre de priorité des créanciers. Il s'ensuit que les fonds restants à cet effet sont souvent insuffisants pour atteindre l'une ou l'autre des limites soit le trois mois de salaire ou les $500. C'est cette lacune que l'indemnisation doit combler.

Aux sommes dues pour le salaire perdu, il faut ajouter à la réclamation la somme due pour les vacances. L'indemnisation devrait donc tenir compte, en plus du salaire des trois mois, des vacances accumulées par l'employé.

Nous recommandons:

30. que le principe de l'indemnisation soit retenu et que celle-ci complète ce que le salarié pourra récupérer en vertu des lois existantes jusqu'à concurrence de trois mois de salaire plus les sommes dues pour les vacances ou d'un montant de l'ordre de $2,000.

Compte tenu de l'absence de données suffisantes, nous n'avons pas fait l'évaluation du coût de l'indemnisation. Toutefois, nous ne croyons pas que sa mise en application conduirait nécessairement à une hausse du prélèvement étant donné le surplus actuel de la Commission du salaire minimum et les revenus accrus qui résulteraient de l'application de nos recommandations concernant le prélèvement[2].

7.5.3 Les jours fériés payés

Nous avons dit précédemment que la législation du salaire minimum peut être vue comme un moyen d'assurer à l'ensemble des travailleurs des conditions de travail dont une majorité bénéficient déjà. Cette conception est tout à fait compatible avec l'objectif que nous avons privilégié pour le salaire minimum c'est-à-dire la participation à la croissance. Certaines conditions de travail, tels les jours fériés payés, sont une forme de participation à la croissance économique dont beaucoup jouissent déjà, et nous croyons que tous les travailleurs devraient en bénéficier.

À l'heure actuelle, beaucoup d'employés doivent chômer certains jours fériés, soit à cause d'une loi qui oblige l'établissement à fermer (la Loi des heures d'affaires des établissements commerciaux prévoit huit jours de fermeture), soit à cause d'une coutume voulant qu'on ne travaille pas ces jours-là. Cependant, il n'y a rien dans la législation actuelle qui oblige l'employeur à payer à ses employés un jour férié chômé, ce qui fait qu'en réalité ces jours fériés ne sont bien souvent que des jours de chômage pour les employés.

---

[1] Loi concernant la faillite..., S.R.C., 1970, c. B-3.

[2] Voir le chapitre 8.

Rappelons que les lois des autres provinces et celle du fédéral accordent déjà des jours fériés payés et la règle générale est d'en accorder huit.

Nous recommandons:

31. que la loi prévoie huit jours fériés payés par année.

À notre avis, ces jours devraient être les mêmes que ceux de la Loi des heures d'afaires des établissements commerciaux, c'est-à-dire:

Le 1er janvier,

Le 2 janvier avant 1 heure de l'après-midi,

Le lendemain du jour de Pâques,

Le 24 juin, ou le 25 juin si le 24 tombe un dimanche,

Le 1er juillet, ou le 2 juillet si le 1er tombe un dimanche,

Le premier lundi de septembre (Fête du travail)

Le deuxième lundi d'octobre (l'Action de Grâces)

Le 25 décembre

Le 26 décembre avant 1 heure de l'après-midi.

Quant à la rémunération applicable au travail effectué un jour férié payé, nous croyons que le taux de salaire régulier doit s'appliquer, ce qui signifie qu'en réalité le travailleur recevra double paie.

7.5.4 Les périodes de repas et les tarifs pour les repas

7.5.4.1 *Les périodes de repas*

La Loi des établissements industriels et commerciaux comporte une disposition qui accorde une heure pour le repas aux employés de moins de dix-huit ans et aux femmes pour chaque jour de travail. Cette disposition s'applique également aux hommes dans les établissements industriels où fonctionne la double équipe. Ce sont les seules dispositions à cet effet contenues dans cette loi.

Étant donné que la Loi des établissements industriels et commerciaux a un champ d'application limité, c'est dans une législation des conditions minimales de travail que cette disposition sur les repas devrait être ajoutée. Selon les conventions collectives, on peut dire qu'une majorité de travailleurs ont déjà droit aux périodes de repas. À notre avis, on devrait donner une portée générale à cette disposition afin que tous les travailleurs en bénéficient.

Nous recommandons:

32. que tous les travailleurs bénéficient des périodes allouées aux repas.

Pour éviter qu'une telle disposition ne s'applique indifféremment à tous les employés, même à ceux qui ne travaillent que deux ou trois heures par jour, nous croyons nécessaire de poser comme condition à l'acquisition de ce droit un certain nombre d'heures consécutives de travail par jour.

Quant à la durée elle-même de la période pour le repas, un examen des conventions collectives nous porte à croire qu'une période de quarante minutes serait appropriée.

Nous recommandons:

33. que tous les travailleurs aient droit à une période de repas de quarante minutes par période d'au moins cinq heures consécutives de travail.

7.5.4.2 *Les tarifs pour les repas*

De plus, lorsque l'employé prend son repas dans l'établissement où il travaille, dans une cafétéria, casse-croûte ou restaurant exploité par l'employeur, nous pensons qu'il y a lieu de définir, dans la loi qui régit les conditions de travail, un prix maximum que l'employeur pourra exiger alors de l'employé. Les facilités que l'employeur fournit en raison de la distance et du temps alloué pour le repas devraient avoir pour but d'accomoder les travailleurs, beaucoup plus que de faire des profits.

La fixation d'un prix dans la loi présente souvent l'inconvénient de ne pas suivre assez bien l'évolution du contexte qui a servi à le déterminer. Une façon pratique d'éviter cet inconvénient serait de fixer le prix en fonction d'une certaine période de travail au salaire minimum.

Nous recommandons:

34. que le tarif pour les repas soit exprimé sous forme d'un pourcentage du taux de salaire minimum.

7.5.5 Les congés de maternité

Les lois des autres provinces comportent des dispositions sur le congé de maternité, alors qu'au Québec, la loi n'en contient pas. Par ailleurs, le Conseil du statut de la femme a préparé un projet de loi dont une partie est consacrée au congé de maternité. Le projet de loi va dans le même sens que notre recommandation sur ce point.

Étant donné que des prestations d'assurance-chômage sont versées durant la période du congé de maternité,

ce qu'il est important d'assurer, c'est la garantie que la femme recouvrera l'emploi qu'elle a laissé temporairement. Nous sommes d'avis que le principe doit être retenu.

Nous recommandons:

35. que la loi sur le salaire et les conditions minima de travail comporte des dispositions protégeant l'emploi de l'employée en congé de maternité.

Étant donné qu'une étude est en cours à la Direction générale de la recherche du ministère du Travail concernant certaines modalités d'application et les effets de l'adoption de ce projet de loi, il nous semble qu'on devrait attendre les résultats de cette étude avant de déterminer la période de congé, le délai de qualification ainsi que son champ d'application.

7.5.6 La durée du travail

Dans la plupart des autres lois que nous avons étudiées, la durée normale du travail, au-delà de laquelle le travail doit être rémunéré à taux majoré, est définie en heures par jour et en heures par semaine. Au Québec, cependant, la durée normale est exprimée en heures par semaine uniquement.

Dans les conventions collectives, la règle générale est d'accorder le taux majoré après un certain nombre d'heures normales par jour et par semaine. Étant donné par ailleurs la fatigue que doit supporter le travailleur qui est obligé de faire de très longues heures dans une journée, nous sommes d'avis que la durée normale du travail doit être définie en heures par jour et en heures par semaine.
Nous recommandons:

36. que la durée normale journalière du travail soit définie dans la loi et qu'elle soit de neuf heures par jour.

Considérant par ailleurs la différence qui existe entre la durée normale hebdomadaire définie à l'ordonnance générale (45 heures) et celle des ordonnances sur les opérations forestières (48 heures) et les scieries (50 heures), nous sommes d'avis que cet écart devrait disparaître graduellement.

Nous recommandons:

37. que les dispositions particulières sur les heures normales de travail dans les ordonnances sur les scieries et sur les opérations forestières soient graduellement abolies.

7.5.7 Autres conditions de travail

7.5.7.1 *Les congés annuels*

Au sujet de certains avantages comme les vacances, les législations de deux autres provinces canadiennes (Manitoba et Saskatchewan) sont plus généreuses que la nôtre puisqu'elles prévoient une troisième semaine de vacances après cinq ans de service.

Malgré ces faits, nous n'avons pas jugé opportun de suggérer que soit modifiée la disposition actuelle concernant les vacances annuelles pour des raisons que nous avons citées au début de ce chapitre, c'est-à-dire parce que nous concevons que la législation des conditions minima de travail doit tenir compte dans son évolution des dispositions que les travailleurs considèrent comme prioritaires. Si on se réfère aux conventions collectives, la troisième semaine de vacances n'est pas encore très courante au Québec.

Considérant de plus nos recommandations sur l'augmentation du taux de salaire et sur les jours fériés, nous ne croyons pas qu'il y ait lieu d'ajouter pour le moment une troisième semaine de vacances.

7.5.7.2 *Le repos hebdomadaire*

En vertu de la législation actuelle, les travailleurs ont déjà droit à un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives. Par comparaison avec les dispositions existantes dans les autres juridictions, il nous semble que notre législation est adéquate sur ce point.

7.5.7.3 *Le logement*

Dans certaines législations, on prévoit un tarif maximum que l'employeur peut exiger des employés à qui il fournit le logement. Dans les cas où l'employé n'a pas le choix de demeurer ailleurs que chez son employeur en raison de l'isolement, il nous semble que la fixation du prix pour le logement dans une loi n'est pas utile étant donné que la possibilité d'exploitation des travailleurs par ce moyen devient plutôt théorique. Pour ceux qui ont le choix de loger chez l'employeur ou ailleurs, nous ne voyons pas non plus l'utilité de fixer un prix maximum pour le logement, puisque c'est alors le jeu de la concurrence qui doit établir le prix.

7.5.7.4 *Le délai pour le paiement du salaire*

Les dispositions que comportent les ordonnances ne sont pas uniformes quant au délai pour le paiement du salaire. D'après l'ordonnance générale no. 4, ce délai

serait de seize jours au maximum alors que dans l'ordonnance no. 13 sur les travaux publics il est de deux semaines ou d'une semaine selon la catégorie d'employés visés et dans l'ordonnance sur les opérations forestières, il n'est que de quarante-huit heures.

Dans le passé, le délai de quarante-huit heures pour les opérations forestières pouvait s'expliquer. Étant donné cependant les changements qui se sont produits dans les techniques de production et de mesurage du bois, il nous semble qu'il y a maintenant lieu de le modifier.

Il importe en outre d'uniformiser dans la mesure du possible les conditions de travail afin que tous les employeurs et tous les salariés soient traités sur le même pied.

Nous recommandons:

38. que le délai prévu à l'ordonnance générale pour le paiement du salaire s'applique à tous les employeurs, y compris le gouvernement.

APPENDICE 7.1

Évaluation de l'impact direct de divers taux du salaire minimum

L'étude d'impact que contient cet appendice a été effectuée à la Direction Générale de la Recherche du Ministère du Travail par M. Jean-Pierre Roy, économiste, sous la direction de M. Louis J. Lemieux. Nous en avons tenu compte dans nos recommandations et nous la reproduisons intégralement.

Les tableaux qui suivent tentent de mesurer les effets que pourraient avoir différentes hausses possibles du salaire minimum sur la masse salariale et les prix selon l'importance des coûts en main-d'oeuvre dans les coûts totaux pour chacune des industries retenues et pour l'ensemble de l'économie du Québec. Les secteurs choisis sont les plus sensibles aux hausses du salaire minimum en raison du fort pourcentage de travailleurs qu'on y retrouve au salaire minimum ou légèrement au-dessus et deviennent de ce fait des secteurs « témoins » pour les calculs d'impact.

Ces calculs sont du même genre que ceux effectués dans le passé par la Direction générale de la recherche du ministère du Travail et qui se sont avérés satisfaisants dans l'ensemble.

Bases et limites de l'étude

Les calculs d'impact reposent principalement sur l'enquête « Taux de salaire, traitements et heures de travail »[1] redressée, aux fins de certaines mesures spécifiques, par d'autres enquêtes plus appropriées dont la couverture est plus exhaustive. Ces dernières sont: « Le recensement des manufactures 1971 »[2], « Estimation du nombre d'employés par province et industrie 1961-1972 »[3] qui donnent l'emploi total (tableau 5) pour les secteurs témoins. Ces données sont mises à date à l'aide d'indices d'emploi (tableau 4) fournis par l'enquête « Emploi, gains et durée du travail »[4].

L'enquête du ministère du Travail du Canada est la seule source de données nous fournissant la structure des salaires par secteur d'activité économique. On peut donc en déduire ce qu'il en coûterait aux entreprises de chacun des secteurs de porter à différents niveaux les salaires des travailleurs se trouvant sous ceux-ci.

Une des limitations de cette enquête est qu'elle ne couvre de façon générale que les établissements comptant plus de vingt employés; elle couvre cependant ceux qui emploient plus de huit employés dans les industries de l'imprimerie, de l'édition des journaux quotidiens, les ateliers de mécanique, la réparation de véhicules automobiles, le commerce de détail, l'assurance et l'immeuble. Les apprentis, les contremaîtres, les stagiaires, les débutants et les chargés de main-d'oeuvre sont exclus de cette enquête, de même que les travailleurs à temps partiel fournissant moins de la moitié des heures normales. Étant donné qu'aucune autre enquête ne peut fournir de statistiques sur ces travailleurs exclus de « Taux de salaire, traitements et heures de travail », il a donc fallu faire l'hypothèse qu'ils ont les mêmes caractéristiques que ceux faisant partie du champ de l'enquête.

Les hypothèses de calcul

L'enquête du ministère du Travail du Canada couvre la dernière période de paie du mois de septembre de chaque année. Étant donné que la dernière enquête disponible est celle du mois de septembre 1973, il faut faire une mise à jour des données pour pouvoir calculer l'impact d'une hausse en mai 1975. Il s'agit en réalité d'estimer le déplacement de la structure des salaires entre octobre '73 et mai '75. Pour ce faire, quatre hypothèses qui couvrent l'éventail des cas possibles ont été formulées. La première hypothèse (H_1) consiste à supposer que la structure des salaires n'augmente pas par elle-même, et donc que les seules hausses de salaire sont celles du salaire minimum lui-même. Cette hypothèse maximise donc l'impact au niveau de ceux qui sont au salaire minimum, mais ne tient pas compte des effets d'entraînement.

Selon la deuxième hypothèse (H_2), la structure des salaires se déplacerait au même rythme que le salaire moyen.

La troisième (H_3) traduit un rétablissement complet de la structure, en valeur absolue, à la suite d'une hausse du salaire minimum. Toutes les classes de salaire, même celles au-dessus du minimum, connaîtraient les mêmes hausses en cents que celles du salaire minimum depuis octobre '73. La dernière hypothèse est une variante de la troisième. Le déplacement s'exprime alors en valeur relative; le salaire minimum s'étant déplacé de 35.29% de son niveau d'octobre '73, on suppose donc que tous les salaires ont augmenté de 35.29%.

Ces quatre hypothèses, à défaut de données instantanées sur l'économie, permettent d'estimer l'impact possible d'une hausse du salaire minimum. L'expérience passée et les enquêtes réalisées ailleurs permettent de croire que l'impact réel se situera entre la seconde et la troisième hypothèse. Au bas de l'échelle des salaires, l'hypothèse 3 nous apparaît plus réaliste, mais au fur et à mesure que le taux de salaire s'accroît, on se déplace vers l'hypothèse 2. Il est en effet admis que le rétablissement original des écarts de salaire ne peut s'opérer à l'intérieur d'une période aussi courte que six mois quand des hausses successives du salaire minimum surviennent.
L'hypothèse 2 représente un maximum en elle-même, puisque comme on peut le noter au tableau 7.7, en gé-

---

[1] Ministère du Travail du Canada.
[2] Statistique Canada, Cat. no. 31-205.
[3] Statistique Canada, Cat. no. 72-513.
[4] Statistique Canada, Cat. no. 72-002.

néral pour tous les secteurs, le taux de croissance observé du salaire hebdomadaire moyen entre octobre '73 et avril '74 dépasse le taux de croissance moyen de la période 1971-1974 utilisé pour notre prévision jusqu'à avril '75. Cela laisse donc supposer que l'hypothèse 2 rejoint plus de travailleurs que la réalité et surestime ainsi le coût direct dans les tableaux subséquents.

Description des tableaux

Les premiers tableaux donnent pour chacun des secteurs témoins le nombre de personnes, qui se trouvent sous chacun des taux énumérés et ce qu'elles représentent par rapport à l'emploi total du secteur concerné. Le secteur d'activité ou groupe d'activités est identifié au haut du tableau et suit la « classification des activités économiques » telle que définie par Statistique Canada[1]. On y trouve également l'estimation du niveau de l'emploi du secteur pour mai '75, tel que calculé au tableau 5 ainsi que le taux de croissance du salaire moyen qui a permis de calculer l'hypothèse 2 et aussi de porter la structure salariale de son point de référence (octobre '73) à son point d'arrivée (mai '75).

Les tableaux intitulés « Coût de rajustement en pourcentage de la masse salariale », illustrent en pourcentage de la masse salariale, ce qu'il en coûterait aux entreprises de porter à chacun des taux des tableaux, les salaires des travailleurs gagnant moins que ces taux. Les tableaux intitulés « Coût de rajustement en pourcentage des coûts totaux », sont extraits des tableaux 7.2.1 à 7.2.3. Ils reportent le coût de rajustement sur les coûts totaux de chacun des secteurs à l'aide de la table qui est donnée au tableau 7.8. Cette table est tirée de la publication « Statistiques financières des sociétés 1971 »[2] et nous donne le « coût en main-d'oeuvre par rapport aux coûts totaux » des secteurs témoins. Les statistiques de cette publication sont tirées des états financiers que les corporations canadiennes doivent fournir selon la loi de l'impôt sur le revenu.

Les tableaux 7.3.1 à 7.3.6 tentent d'estimer l'incidence que le coût direct résultant d'une hausse du salaire minimum pourrait avoir sur les prix dans les différents secteurs d'activité et dans l'ensemble des secteurs.

Le niveau du salaire minimum ayant été décrété à $2.30 au mois de novembre dernier, le coût de rajustement assumé alors par les entreprises fut déduit des tableaux 7.2.1 à 7.3.6. Ils ne reflètent donc que le coût direct du rajustement imputable à des hausses hypothétiques du mois de mai prochain.

---

[1] Statistique Canada, Cat. no. 12-501 F, Revisée 1970.

[2] Statistique Canada, Cat. no. 61-207.

Hypothèses retenues dans le cadre de la mesure d'impact pour mai 1975

H_1 La distribution de l'emploi selon les taux de salaire n'a pas changée depuis octobre 1973. (Sauf pour les taux inférieurs afin de répondre aux taux du salaire minimum décrétés depuis).

H_2 La distribution s'est déplacée au même rythme que le salaire moyen du secteur pendant la période s'étendant d'octobre 1973 à la dernière semaine d'avril 1975 (Appendice D).

H_3 La distribution s'est déplacée au même rythme que le salaire minimum *en valeur absolue* pendant la période (Oct. '73 – Avril '75: 0.60¢).

H_4 La distribution s'est déplacée au même rythme que le salaire minimum *en valeur relative* pendant la période (Oct. '73 – Avril '75: 35.29%).

10 secteurs témoins

030 – 899	ensemble des secteurs	251 – 259	produits du bois
100 – 147	aliments et boissons	260 – 269	meubles et articles d'ameublement
170 – 179	produits du cuir	630 – 699	commerce de détail
230 – 239	bonneterie	874	blanchissage, nettoyage et pressage
240 – 249	vêtement	875	hôtels et restaurants

Note: Étant donné que les données de base remontent à septembre 1973, il arrive que par l'application de certaines des hypothèses énumérées, on retrouve des travailleurs en-dessous du salaire minimum. Il ne faut pas en conclure que ces chiffres représentent réellement les employés qui ne reçoivent pas le salaire minimum. Pour les activités du commerce de détail afférentes à la restauration et le secteur hôtels et restaurants, la loi du salaire minimum permet un taux diminué de 30 cents pour les occupations recevant des pourboires. La loi permet également un taux horaire diminué de 20 cents pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Liste des tableaux

7.1.1 Nombre de personnes touchées; ensemble des secteurs

7.1.2 Nombre de personnes touchées; aliments et boissons

7.1.3 Nombre de personnes touchées; cuir

7.1.4 Nombre de personnes touchées; bonneterie

7.1.5 Nombre de personnes touchées; vêtement

7.1.6 Nombre de personnes touchées; produits du bois

7.1.7 Nombre de personnes touchées; meubles et articles d'ameublement

7.1.8 Nombre de personnes touchées; commerce de détail

7.1.9 Nombre de personnes touchées; blanchissage, nettoyage et pressage

7.1.10 Nombre de personnes touchées; hôtels et restaurants

7.2.1 Coût de rajustement en pourcentage de la masse salariale:
- ensemble des secteurs
- aliments et boissons
- cuir
- bonneterie

7.2.2 Coût de rajustement en pourcentage de la masse salariale:
- vêtement
- produits du bois
- meubles et articles d'ameublement
- commerce de détail

7.2.3 Coût de rajustement en pourcentage de la masse salariale:
- blanchissage, nettoyage et pressage
- hôtels et restaurants

7.3.1 Coût de rajustement en pourcentage des coûts totaux:
- ensemble des secteurs
- aliments et boissons
- cuir
- bonneterie

7.3.2 Coût de rajustement en pourcentage des coûts totaux:
- vêtement
- produits du bois
- meubles et articles d'ameublement
- commerce de détail

7.3.3 Coût de rajustement en pourcentage des coûts totaux:
- blanchissage, nettoyage et pressage
- hôtels et restaurants

7.4 Indices d'emploi et leurs taux de croissance pour la période 1971-74, prévision pour 1975.

7.5 Prévision de l'emploi par secteur d'activité.

7.6 Salaires moyens et leurs taux de croissance pour la période 1971-74, prévision pour 1975.

7.7 Tableau intermédiaire servant à mesurer l'hypothèse 2.

7.8 Coût de main-d'oeuvre par rapport aux coûts totaux.

7.91 Nombre de personnes touchées par les hausses du salaire minimum en 1971-72-73.

7.92 Coûts de rajustement en pourcentage de la masse salariale et des coûts totaux assumés par les entreprises lors des hausses de novembre 1971, 1972, 1973.

Tableau 7.1.1

PRÉVISION DU NOMBRE DE PERSONNES QUI POURRAIENT ÊTRE TOUCHÉES PAR DIFFÉRENTES HAUSSES DU SALAIRE MINIMUM EN MAI 1975

Secteur d'activité: 030-899 Ensemble des secteurs *
Emploi: 1,880,000
Taux de croissance du salaire moyen du secteur: 13.16% (Nov. '73 — Mai '75)

$ /l'hre	H_1		H_2		H_3		H_4	
	%	N	%	N	%	N	%	N
2.00	11.4	214,320	5.2	97.760	–	–	1.2	22,560
2.05	12.4	233,120	6.2	116.560	1.1	20,680	1.4	26,320
2.10	13.4	251,920	7.4	139,120	1.3	24,440	1.5	28,200
2.15	14.7	276.360	8.5	159,800	1.5	28,200	1.8	33,840
2.20	15.9	298,920	9.2	172,960	1.9	35,720	2.0	37,600
2.25	18.0	338,400	11.0	206,800	2.1	39,480	2.5	47,000
2.30	19.5	366,600	12.1	227,480	3.6	67,680	3.6	67,680
2.35	20.7	389,160	12.9	242,520	4.9	92,120	4.5	84,600
2.40	21.9	411,720	13.9	261,320	5.9	110,920	5.3	99,640
2.50	24.6	462,480	16.3	306,440	8.5	159,800	7.2	135,360
2.55	26.1	490,680	18.0	338,400	9.3	174,840	8.1	152,280
2.60	27.5	517,000	19.5	366,600	11.4	214,320	8.8	165,440
2.65	29.0	545,200	20.5	385,400	12.4	233,120	9.6	180,480
2.75	31.9	599,720	22.6	424,880	14.7	276,360	12.1	227,480

*Excluant les secteurs régis par décret ainsi que l'administration publique.

Tableau 7.1.2

PRÉVISION DU NOMBRE DE PERSONNES QUI POURRAIENT ÊTRE TOUCHÉES PAR DIFFÉRENTES HAUSSES DU SALAIRE MINIMUM EN MAI 1975

Secteur d'activité: 100-147 Aliments et boissons
Emploi: 59,475
Taux de croissance du salaire moyen du secteur: 14.31% (Nov. '73 – Mai '75)

$/l'hre	H_1		H_2		H_3		H_4	
	%	N	%	N	%	N	%	N
2.00	8.1	4,817	1.6	952	–	–	0.2	119
2.05	8.9	5,293	2.2	1,308	0.1	59	0.2	119
2.10	10.6	6,304	2.8	1,665	0.2	119	0.2	119
2.15	11.9	7,078	3.4	2,022	0.2	119	0.2	119
2.20	13.1	7,791	4.6	2,736	0.2	119	0.3	178
2.25	15.1	8,981	6.4	3,806	0.4	238	0.6	357
2.30	16.6	9,873	8.3	4,936	1.2	714	1.2	714
2.35	17.8	10,587	9.2	5,472	1.6	952	1.5	892
2.40	19.0	11,300	10.6	6,304	2.3	1,368	1.9	1,130
2.50	22.3	13,263	12.9	7,672	3.7	2,201	2.9	1,725
2.55	23.6	14,036	14.4	8,564	5.5	3,271	3.5	2,082
2.60	24.8	14,750	15.9	9,457	8.1	4,817	4.5	2,676
2.65	26.1	15,523	17.0	10,111	8.9	5,293	5.9	3,509
2.75	28.6	17,010	19.3	11,479	11.9	7,078	8.6	5,115

Tableau 7.1.3

PRÉVISION DU NOMBRE DE PERSONNES QUI POURRAIENT ÊTRE TOUCHÉES PAR DIFFÉRENTES HAUSSES DU SALAIRE MINIMUM EN MAI 1975

Secteur d'activité: 170-179 Cuir
Emploi: 13,748
Taux de croissance du salaire moyen du secteur: 15.34% (Nov. '73 – Mai '75)

$ /l'hre	H_1		H_2		H_3		H_4	
	%	N	%	N	%	N	%	N
2.00	38.0	5,224	12.7	1,746	–	–	–	–
2.05	40.7	5,595	17.4	2,392	–	–	0.1	14
2.10	42.5	5,843	22.4	3,080	–	–	0.3	41
2.15	44.2	6,077	26.8	3,684	0.3	41	1.6	220
2.20	45.5	6,255	29.9	4,111	1.9	261	2.3	316
2.25	49.8	6,847	33.0	4,537	2.6	357	4.5	619
2.30	51.8	7,121	37.2	5,114	9.1	1,251	9.1	1,251
2.35	53.1	7,300	40.2	5,527	14.5	1,993	13.0	1,787
2.40	54.4	7,479	41.9	5,760	20.3	2,791	17.0	2,337
2.50	59.7	8,208	44.6	6,132	29.3	4,028	25.5	3,506
2.55	62.0	8,524	46.2	6,352	33.0	4,537	28.2	3,877
2.60	64.3	8,840	49.8	6,847	38.0	5,224	30.9	4,248
2.65	66.7	9,170	51.8	7,121	40.7	5,595	33.7	4,633
2.75	71.3	9,802	54.0	7,424	44.2	6,077	39.8	5,472

Tableau 7.1.4

PRÉVISION DU NOMBRE DE PERSONNES QUI POURRAIENT ÊTRE TOUCHÉES PAR DIFFÉRENTES HAUSSES DU SALAIRE MINIMUM EN MAI 1975

Secteur d'activité: 230-239 Bonneterie
Emploi: 17,313
Taux de croissance du salaire moyen du secteur: 10.60% (Nov. '73 – Mai '75)

$ /l'hre	H_1		H_2		H_3		H_4	
	%	N	%	N	%	N	%	N
2.00	21.2	3,670	8.5	1,472	–	–	0.3	52
2.05	24.7	4,276	10.7	1,852	0.2	35	0.3	52
2.10	28.6	4,952	13.7	2,372	0.3	52	0.3	52
2.15	32.9	5,696	16.3	2,822	0.3	52	0.6	104
2.20	35.8	6,198	20.3	3,515	0.6	104	0.7	121
2.25	39.0	6,752	23.5	4,069	0.8	139	1.5	260
2.30	43.5	7,531	27.0	4,675	3.4	589	3.4	589
2.35	46.0	7,964	30.8	5,332	5.6	970	5.0	866
2.40	47.9	8,293	34.1	5,904	8.0	1,385	6.6	1,143
2.50	53.8	9,314	39.9	6,908	13.7	2,372	10.7	1,852
2.55	59.0	10,215	43.9	7,600	16.8	2,909	12.8	2,216
2.60	64.2	11,115	46.0	7,964	21.2	3,670	15.0	2,597
2.65	69.5	12,033	47.9	8,293	24.7	4,276	17.4	3,012
2.75	79.9	13,833	52.8	9,141	32.9	5,696	23.5	4,069

Tableau 7.1.5

PRÉVISION DU NOMBRE DE PERSONNES QUI POURRAIENT ÊTRE TOUCHÉES PAR DIFFÉRENTES HAUSSES DU SALAIRE MINIMUM EN MAI 1975

Secteur d'activité: 240-249 Vêtement
Emploi: 67,683
Taux de croissance du salaire moyen du secteur: 16.45% (Nov. '73 – Mai '75)

$/l'hre	H_1		H_2		H_3		H_4	
	%	N	%	N	%	N	%	N
2.00	23.5	15,906	6.5	4,399	–	–	0.1	68
2.05	25.9	17,530	8.7	5,888	0.1	68	0.1	68
2.10	28.4	19,222	10.7	7,242	0.1	68	0.1	68
2.15	32.7	22,132	14.0	9,476	0.1	68	0.5	338
2.20	37.1	25,110	16.8	11,371	0.6	406	0.8	541
2.25	41.9	28,359	18.8	12,724	0.9	609	2.2	1,489
2.30	45.3	30,660	21.9	14,823	5.6	3,790	5.6	3,790
2.35	49.7	33,638	24.5	16,582	8.3	5,618	7.5	5,076
2.40	54.5	36,887	26.3	17,801	11.5	7,784	9.7	6,565
2.50	62.3	42,167	32.7	22,132	17.4	11,777	14.0	9,476
2.55	64.1	43,385	36.4	24,637	19.5	13,198	16.4	11,100
2.60	65.9	44,603	40.3	27,276	23.5	15,906	18.3	12,386
2.65	67.6	45,754	43.6	29,510	25.9	17,530	20.1	13,604
2.75	71.2	48,190	50.7	34,315	32.7	22,132	25.1	16,988

Tableau 7.1.6

PRÉVISION DU NOMBRE DE PERSONNES QUI POURRAIENT ÊTRE TOUCHÉES PAR DIFFÉRENTES HAUSSES DU SALAIRE MINIMUM EN MAI 1975

Secteur d'activité: 251-259 Produits du bois
Emploi: 26,107
Taux de croissance du salaire moyen du secteur: 16.11% (Nov. '73 – Mai '75)

$ /l'hre	H_1		H_2		H_3		H_4	
	%	N	%	N	%	N	%	N
2.00	12.5	3,263	2.4	627	–	–	0.1	26
2.05	14.2	3,707	3.8	992	0.1	26	0.1	26
2.10	15.4	4,020	4.9	1,279	0.1	26	0.1	26
2.15	17.9	4,673	5.9	1,540	0.1	26	0.4	104
2.20	20.2	5,274	6.9	1,801	0.4	104	0.5	131
2.25	23.6	6,161	8.0	2,089	0.6	157	0.8	209
2.30	25.8	6,736	11.1	2,898	1.4	365	1.4	365
2.35	28.1	7,336	13.4	3,498	3.4	888	2.8	731
2.40	30.5	7,963	14.6	3,812	4.7	1,227	4.0	1,044
2.50	38.1	9,947	17.9	4,673	7.1	1,854	5.9	1,540
2.55	42.1	10,991	20.2	5,274	8.2	2,141	6.8	1,775
2.60	46.1	12,035	23.0	6,005	12.5	3,263	7.6	1,984
2.65	50.2	13,106	25.1	6,553	14.2	3,707	8.8	2,297
2.75	58.2	15,194	28,9	7,545	17.9	4,673	13.6	3,551

Tableau 7.1.7

PRÉVISION DU NOMBRE DE PERSONNES QUI POURRAIENT ÊTRE TOUCHÉES PAR DIFFÉRENTES HAUSSES DU SALAIRE MINIMUM EN MAI 1975

Secteur d'activité: 260-269 Meubles et articles d'ameublement
Emploi: 22,829
Taux de croissance du salaire moyen du secteur: 14.12% (Nov. '73 – Mai '75)

$ /l'hre	H_1		H_2		H_3		H_4	
	%	N	%	N	%	N	%	N
2.00	13.3	3,036	2.0	457	–	–	–	–
2.05	15.6	3,561	4.1	936	–	–	–	–
2.10	18.3	4,178	5.3	1,210	–	–	–	–
2.15	21.5	4,908	6.6	1,507	–	–	–	–
2.20	25.0	5,707	7.9	1,803	–	–	–	–
2.25	32.2	7,351	10.5	2,397	–	–	0.3	68
2.30	37.6	8,584	14.1	3,219	1.2	274	1.2	274
2.35	41.6	9,497	16.1	3,675	2.0	457	1.8	411
2.40	45.4	10,364	18.3	4,178	4.1	936	2.9	662
2.50	53.4	12,191	24.4	5,570	7.2	1,644	5.5	1,256
2.55	56.0	12,784	29.8	6,803	8.6	1,963	6.7	1,530
2.60	58.6	13,378	35.4	8,081	13.3	3,036	7.8	1,781
2.65	61.2	13,971	39.6	9,040	15.6	3,561	9.4	2,146
2.75	66.4	15,158	46.1	10,524	21.5	4,908	14.8	3,379

Tableau 7.1.8

PRÉVISION DU NOMBRE DES PERSONNES QUI POURRAIENT ÊTRE TOUCHÉES PAR DIFFÉRENTES HAUSSES DU SALAIRE MINIMUM EN MAI 1975

Secteur d'activité: 630-699 Commerce de détail
Emploi: 248,526
Taux de croissance du salaire moyen du secteur: 16.57% (Nov. '73 – Mai '75)

$ /l'hre	H_1		H_2		H_3		H_4	
	%	N	%	N	%	N	%	N
2.00	21.9	54,427	7.3	18,142	–	–	1.0	2,485
2.05	23.9	59,398	9.3	23,113	0.9	2,237	1.2	2,982
2.10	25.6	63,623	10.9	27,089	1.1	2,734	1.4	3,479
2.15	27.3	67,848	13.1	32,557	1.4	3,479	2.2	5,468
2.20	28.8	71,575	15.8	39,267	2.3	5,716	2.6	6,462
2.25	31.4	78,037	17.8	44,238	2.9	7,207	3.9	9,693
2.30	33.1	82,262	20.2	50,202	6.4	15,906	6.4	15,906
2.35	34.4	85,493	22.6	56,167	9.0	22,367	8.3	20,628
2.40	35.6	88,475	24.2	60,143	10.9	27,089	9.8	24,356
2.50	39.2	97,422	27.0	67,102	16.4	40,758	13.5	33,551
2.55	40.5	100,653	28.5	70,830	18.5	45,977	15.5	38,522
2.60	41.8	103,884	30.5	75,800	21.9	54,427	17.3	42,995
2.65	43.0	106,866	32.3	80,274	23.9	59,398	19.0	47,220
2.75	45.6	113,328	34.6	85,990	27.3	67,848	23.2	57,658

Tableau 7.1.9

PRÉVISION DU NOMBRE DE PERSONNES QUI POURRAIENT ÊTRE TOUCHÉES PAR DIFFÉRENTES HAUSSES DU SALAIRE MINIMUM EN MAI 1975

Secteur d'activité: 874- Blanchissage, Nettoyage et Pressage
Emploi: 6,935
Taux de croissance du salaire moyen du secteur: 21.74% (Nov. '73 - Mai '75)

$ /l'hre	H1		H2		H3		H4	
	%	N	%	N	%	N	%	N
2.00	59.5	4,126	0.7	49	-	-	-	-
2.05	61.5	4,265	11.0	763	-	-	-	-
2.10	62.9	4,362	22.9	1,588	-	-	0.1	7
2.15	64.7	4,487	32.2	2,233	0.1	7	0.4	28
2.20	65.7	4,556	38.3	2,656	0.4	28	0.6	42
2.25	67.7	4,695	44.1	3,058	0.7	49	5.1	354
2.30	68.7	4,764	48.4	3,357	16.1	1,117	16.1	1,117
2.35	69.5	4,820	51.7	3,585	29.7	2,060	25.8	1,789
2.40	70.3	4,875	56.2	3,897	37.1	2,573	32.9	2,282
2.50	73.3	5,083	61.5	4,265	49.3	3,419	44.1	3,058
2.55	74.5	5,167	62.7	4,348	52.9	3,669	47.8	3,315
2.60	75.6	5,243	64.0	4,438	59.5	4,126	50.8	3,523
2.65	76.8	5,326	65.2	4,522	61.5	4,265	53.8	3,731
2.75	79.1	5,486	67.9	4,709	64.7	4,487	60.8	4,216

Tableau 7.1.10

PRÉVISION DU NOMBRE DE PERSONNES QUI POURRAIENT ÊTRE TOUCHÉES PAR DIFFÉRENTES HAUSSES DU SALAIRE MINIMUM EN MAI 1975

Secteur d'activité: 875 – Hôtels et restaurants
Emploi: 103,941
Taux de croissance du salaire moyen du secteur: 11.00% (Nov. '73 – Mai '75)

$ /l'hre	H_1		H_2		H_3		H_4	
	%	N	%	N	%	N	%	N
2.00	62.1	64,547	50.0	51,971	–	–	23.1	24,010
2.05	64.2	66,730	53.7	55,816	22.1	22,971	25.6	26,609
2.10	66.7	69,329	55.5	57,687	23.9	24,842	29.9	31,078
2.15	68.6	71,304	57.6	59,870	29.9	31,078	33.0	34,301
2.20	70.7	73,486	60.7	63,092	33.6	34,924	34.7	36,068
2.25	72.7	75,565	63.2	65,691	35.5	36,899	37.4	38,874
2.30	74.0	76,916	65.2	67,770	42.1	43,759	42.1	43,759
2.35	75.3	78,268	67.3	69,952	46.2	48,021	45.0	46,773
2.40	76.6	79,619	69.0	71,719	47.1	48,956	46.6	48,437
2.50	79.8	82,945	72.7	75,565	55.8	57,999	53.7	55,816
2.55	80.9	84,088	74.0	76,916	58.0	60,286	55.2	57,375
2.60	81.9	85,128	75.1	78,060	62.1	64,547	56.7	58,935
2.65	83.0	86,271	76.3	79,307	64.2	66,730	58.6	60,909
2.75	85.1	88,454	79.0	82,113	68.6	71,304	63.5	66,003

Tableau 7.2.1

COÛT DE RAJUSTEMENT EN POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE MAI 1975

SECTEUR	030 – 899 Ensemble des secteurs				100 – 149 Aliments et boissons				170 – 179 Cuir				230 – 239 Bonneterie			
$/hre	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4
2.00																
2.05																
2.10																
2.15																
2.20																
2.25																
2.30																
2.35	0.2	0.2	–	–	0.2	0.1	–	–	0.9	0.6	0.2	0.1	0.8	0.5	0.1	0.1
2.40	0.4	0.3	0.1	–	0.4	0.2	–	–	1.8	1.2	0.4	0.3	1.6	1.0	0.2	0.1
2.50	0.9	0.5	0.2	0.2	0.8	0.5	0.1	–	3.6	3.1	1.2	0.7	3.4	2.1	0.8	0.3
2.55	1.2	0.7	0.3	0.3	1.1	0.7	0.2	0.1	4.5	3.7	1.8	1.1	4.3	2.9	1.1	0.5
2.60	1.4	0.9	0.5	0.3	1.3	0.8	0.3	0.1	5.4	4.2	2.4	1.5	5.1	3.6	1.5	0.7
2.65	1.7	1.1	0.6	0.4	1.6	1.0	0.4	0.2	6.2	4.8	3.1	1.9	6.0	4.4	1.8	0.9
2.75	2.2	1.5	0.9	0.5	2.1	1.3	0.6	0.3	8.0	5.9	4.3	2.7	7.7	5.9	2.5	1.3

Tableau 7.2.2

COÛT DE RAJUSTEMENT EN POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE MAI 1975

SECTEUR	240 – 249 Vêtement				250 – 259 Produits du bois				260 – 269 Meubles et art. d'ameublement				630 – 699 Commerce de détail			
$/hre	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4
2.00																
2.05																
2.10																
2.15																
2.20																
2.25																
2.30																
2.35	0.8	0.4	0.1	0.1	0.5	0.1	–	–	0.6	0.1	–	–	0.5	0.2	0.1	0.1
2.40	1.6	0.8	0.3	0.2	0.9	0.3	0.1	–	1.3	0.3	–	–	0.9	0.5	0.2	0.1
2.50	3.6	1.7	1.0	0.5	1.9	0.7	0.3	0.2	2.7	0.9	0.2	0.1	1.8	1.0	0.6	0.4
2.55	4.5	2.3	1.4	0.7	2.6	1.0	0.5	0.3	3.6	1.4	0.4	0.2	2.4	1.4	0.9	0.6
2.60	5.5	2.9	1.7	0.9	3.4	1.3	0.7	0.4	4.4	1.8	0.6	0.3	2.9	1.8	1.2	0.7
2.65	6.4	3.4	2.1	1.2	4.1	1.6	0.8	0.4	5.3	2.3	0.7	0.3	3.5	2.1	1.4	0.9
2.75	8.3	4.6	2.8	1.6	5.6	2.2	1.2	0.6	7.0	3.2	1.1	0.5	4.6	2.9	2.0	1.2

Tableau 7.2.3

COÛT DE RAJUSTEMENT EN POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE MAI 1975

SECTEUR	874 Blan., nettoyage et Pressage				875 Hôtels et restaurants											
$/hre	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4
2.00																
2.05																
2.10																
2.15																
2.20																
2.25																
2.30																
2.35	1.4	0.8	0.3	0.2	1.6	1.4	0.8	0.6								
2.40	2.7	1.7	0.9	0.6	3.3	2.7	1.9	1.3								
2.50	5.6	3.4	2.6	1.7	6.7	5.5	4.2	3.0								
2.55	7.1	4.4	3.7	2.5	8.5	7.0	5.6	3.9								
2.60	8.6	5.5	4.9	3.2	10.3	8.5	7.0	4.8								
2.65	10.2	6.5	6.0	4.0	12.2	10.1	8.3	5.8								
2.75	13.2	8.6	8.3	5.5	15.8	13.1	11.1	7.6								

Tableau 7.3.1

COÛT DE RAJUSTEMENT EN POURCENTAGE DES COÛTS TOTAUX MAI 1975

SECTEUR	030 – 899 Ensemble des secteurs				100 – 149 Aliments et boissons				170 – 179 Cuir				230 – 239 Bonneterie			
$/hre	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4
2.00																
2.05																
2.10																
2.15																
2.20																
2.25																
2.30																
2.35	–	0.1	–	–	–	–	–	–	0.3	0.2	0.1	–	0.3	0.1	–	–
2.40	0.1	0.1	–	–	–	0.1	–	–	0.6	0.4	0.1	0.1	0.5	0.3	0.1	–
2.50	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	–	–	1.2	1.0	0.4	0.2	1.0	0.6	0.2	0.1
2.55	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	–	–	1.5	1.2	0.6	0.3	1.2	0.8	0.3	0.2
2.60	0.3	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	–	–	1.8	1.4	0.8	0.5	1.5	1.0	0.4	0.2
2.65	0.3	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	–	2.0	1.5	1.0	0.6	1.7	1.3	0.5	0.3
2.75	0.4	0.3	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	–	2.6	1.9	1.4	0.9	2.2	1.7	0.7	0.4

Source: Statistique Canada Cat. 61-207, Statistique financière des sociétés, 1970, 1971.

Tableau 7.3.2

COÛT DE RAJUSTEMENT EN POURCENTAGE DES COÛTS TOTAUX MAI 1975

SECTEUR	240 – 249 Vêtement				250 – 259 Produits du bois				260 – 269 Meuble et art. d'ameublement				630 – 699 Commerce de détail			
$/hre	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4
2.00																
2.05																
2.10																
2.15																
2.20																
2.25																
2.30																
2.35	0.3	0.1	–	–	0.2	0.1	–	–	0.2	–	–	–	0.1	0.1	–	–
2.40	0.5	0.3	0.1	0.1	0.3	0.1	–	–	0.4	0.1	–	–	0.1	0.1	–	–
2.50	1.3	0.6	0.4	0.2	0.5	0.2	0.1	0.1	0.9	0.2	0.1	0.0	0.3	0.2	0.1	0.1
2.55	1.6	0.8	0.5	0.3	0.7	0.3	0.1	0.1	1.2	0.4	0.1	0.0	0.4	0.2	0.1	0.1
2.60	1.9	1.0	0.6	0.4	0.9	0.4	0.2	0.1	1.4	0.5	0.2	0.1	0.4	0.3	0.2	0.1
2.65	2.3	1.2	0.8	0.4	1.1	0.4	0.2	0.2	1.7	0.7	0.2	0.1	0.5	0.3	0.2	0.2
2.75	2.9	1.6	1.0	0.6	1.5	0.7	0.3	0.2	2.2	1.0	0.3	0.2	0.6	0.4	0.3	0.2

Tableau 7.3.3

COÛT DE RAJUSTEMENT EN POURCENTAGE DES COÛTS TOTAUX – MAI 1975

SECTEUR	874 Blanch., nettoyage et pressage				875 Hôtels et restaurants											
$/hre	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4	H_1	H_2	H_3	H_4
2.00																
2.05																
2.10																
2.15																
2.20																
2.25																
2.30																
2.35	0.6	0.4	0.1	0.1	0.4	0.4	0.2	0.2								
2.40	1.2	0.8	0.4	0.3	0.9	0.7	0.6	0.4								
2.50	2.5	1.5	1.2	0.8	1.9	1.5	1.2	0.9								
2.55	3.2	2.0	1.7	1.1	2.4	1.9	1.6	1.2								
2.60	3.9	2.5	2.2	1.5	2.9	2.3	2.0	1.4								
2.65	4.5	2.9	2.7	1.8	3.4	2.8	2.3	1.7								
2.75	5.9	3.9	3.7	2.5	4.4	3.6	3.1	2.2								

Tableau 7.4

INDICE D'EMPLOI ET LEURS TAUX DE CROISSANCE POUR LES SECTEURS CONSIDÉRÉS DANS L'IMPACT, POUR LES MOIS DE MAI DE LA PÉRIODE 1971-1974 ET PRÉVISION POUR MAI 1975

Secteurs d'activités Province de Québec	1971	Taux de croissance %	1972	Taux de croissance %	1973	Taux de croissance %	1974	Taux de croissance moyen pour la période	Prévision pour 1975
								Ecart-type	
030 Ensemble des 899 secteurs	115.0	2.26	117.6	3.83	122.1	4.83	128.0	3.64 (1.30)	132.66
100 Aliments et 147 boissons	109.0	–1.47	107.4	–0.47	106.9	5.05	112.3	1.04 (3.51)	113.47
170 Cuir 179	84.5	–6.75	78.8	6.73	84.1	2.73	86.4	0.90 (6.92)	87.18
230 Bonneterie 239	130.9	11.38	145.8	1.37	147.8	3.32	152.7	5.36 (5.31)	160.88
240 Vêtement 249	109.0	2.11	111.3	4.67	116.5	–1.46	114.8	1.77 (2.71)	116.83
251 Produits du 259 bois	118.6	5.40	125.0	8.96	136.2	10.50	150.5	8.29 (2.62)	162.98
260 Meubles et 269 Ameublement	131.9	9 93	145.0	11.31	161.4	3.28	166.7	8.17 (4.29)	180.32
630 Commerce de 699 détail	135.6	7.08	145.2	5.58	153.3	7.18	164.3	6.61 (0.90)	175.16
874 Blanchissage, Nettoyage pressage	79.4	–6.42	74.3	7.67	80.0	–12.00	70.4	–3.58 (10.14)	67.88
875 Hôtels et Restaurants	154.2	10.89	171.0	0.94	172.6	5.33	181.8	5.72 (4.99)	192.20

Source: Stat. Can. Cat. 72-002 *Employment Earnings and Hours* Dec. 1971-72-73-74.

Tableau 7.5

PRÉVISION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉS DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC POUR MAI 1975*

		Année	Nombre de personnes	Indice d'emploi annuel[4]	Nombre de personnes en mai 1975 à l'aide d'indices d'emploi estimés (Tableau 7.4)
100–147	Aliments et boissons	1971	59,700[1]	113.9	59,475
170–179	Cuir	1971	13,483[1]	85.5	13,748
230–239	Bonneterie	1971	14,517[1]	134.9	17,313
251–259	Bois	1971	19,975[1]	124.7	26,107
260-269	Meubles et Ameublement	1971	17,648[1]	139.4	22,829
240–249	Vêtement	1971	64,016[1]	110.5	67,683
600–699	Commerce gros et détail	1969	265,600[2]		
630–699	Commerce de détail 73.4% de 600-699[3]	1969	194,950	137.4	248,526
800–899	Services communautaires, commerciaux et personnels	1969	472,500[2]		
874	Blanchissage, nettoyage et pressage 2%[3] de 800–899	1969	9,450	92.5	6.935
875	Hôtels et Restaurants 17.5%[3] de 800-899	1969	82,688	152.9	103,941

Sources: [1] Stat. Can. Cat. 31-205, *Recensement des manufactures '71*, Tableau 4
[2] Stat. Can. Cat. 72-513, *Estimation du nombre d'employés par province et par industrie 1961-72*, Tableau 8
[3] Ministère du Travail du Québec, *Les tendances de l'emploi par secteur d'activités au Québec 1961-70*, Tableau 4 et 5.
[4] Stat. Can Cat. 72-201, *Review of Employment and Average Weekly Wages and Salaries*, 1968-1970.

*Dernière semaine d'avril.

Tableau 7.6

SALAIRE MOYEN POUR TOUS LES SECTEURS ET TAUX DE CROISSANCE POUR LES MOIS D'AVRIL DE LA PÉRIODE 1971-74 ET L'ENSEMBLE DE LA PÉRIODE

Province de Québec	1971	Taux de croissance %	1972	Taux de croissance %	1973	Taux de croissance %	1974	Taux de croissance moyen en % 71-74	Ecart-type
031 Coupe de bois 039 et serv. for.	167.01	1.26	169.11	7.23	181.33	6.42	192.98	4.97	3.24
050 Mines et 099 Pétrole	161.32	4.39	168.40	14.63	193.04	15.57	223.10	11.53	6.20
100 Aliments et 147 Boissons	125.18	9.97	137.66	6.32	146.36	8.71	159.11	8.33	1.85
150 Produits du 159 Tabac	158.98	8.55	172.58	6.30	183.46	10.69	203.08	8.51	2.20
160 Caoutchouc 169	129.62	1.02	130.94	6.56	139.53	10.92	154.77	6.17	4.96
170 Cuir 179	86.41	10.35	95.35	0.99	96.29	14.08	109.85	8.47	6.74
174 Fabrication de — la chaussure	85.64	7.65	92.19	3.56	95.47	16.17	110.91	9.13	6.43
180 Textiles 229	113.95	9.57	124.86	3.22	128.88	8.57	139.92	7.12	3.41
230 Bonneterie 239	92.30	8.66	100.29	5.29	105.60	10.62	116.81	8.19	2.70
240 Vêtement 249	85.30	10.60	94.34	4.55	98.63	12.37	110.83	9.17	4.10
250 Bois 259	102.69	12.51	115.54	11.54	128.87	11.66	143.90	11.90	0.53
251 Scieries —	102.17	17.82	120.38	13.51	136.64	10.00	150.31	13.78	3.92
260 Meubles et 269 Ameublement	110.06	6.73	117.47	5.33	123.73	10.93	137.25	7.66	2.91
270 Pâtes et 279 Papiers	158.49	10.98	175.90	5.95	186.36	10.39	205.73	9.11	2.75
280 Imprimerie 289 Édition et Reliure	145.18	11.49	161.86	7.41	173.85	7.03	186.08	8.64	2.47
290 Industries métalli- 299 ques primaires	163.73	9.45	179.21	4.85	187.90	12.58	211.54	8.96	3.89
300 Produits en 309 métal	140.96	7.51	151.54	3.66	157.08	10.62	173.76	7.26	3.49

Tableau 7.6 (suite)

SALAIRE MOYEN POUR TOUS LES SECTEURS ET TAUX DE CROISSANCE POUR LES MOIS D'AVRIL DE LA PÉRIODE 1971-74 ET L'ENSEMBLE DE LA PÉRIODE

Province de Québec	1971	Taux de croissance %	1972	Taux de croissance %	1973	Taux de croissance %	1974	Taux de croissance moyen en % 71-74	Ecart-type
310 Machinerie 319	155.90	7.50	167.60	0.05	167.68	12.41	188.49	6.65	6.22
320 Matériel de 329 transport	155.08	6.83	165.67	4.61	173.31	14.03	197.63	8.49	4.92
330 Appareils 339 électriques	152.39	5.95	161.46	2.59	165.64	11.88	185.32	6.81	4.70
340 Produits miné- 359 raux non-métal.	145.60	11.75	162.71	4.19	169.53	13.05	191.65	9.66	4.52
360 Produits du pétrole 369 et houille									
370 Produits chimiques 379 et connexes	156.43	4.40	163.32	8.27	176.82	7.20	189.55	6.62	2.00
380 Industries 399 diverses	112.97	6.68	120.52	2.90	124.01	9.98	136.39	6.52	3.54
500 Transport, com- 599 munications et services	147.63	8.55	160.25	8.22	173.43	9.44	189.80	8.74	0.63
600 Commerce 629 en gros	135.12	10.72	149.61	3.70	155.14	10.46	171.36	8.29	3.98
630 Commerce 699 de détail	91.07	7.95	98.31	9.33	107.48	8.82	116.96	8.70	0.70
700 Finance, assuran- 799 ce, immeubles	132.75	5.94	140.64	8.11	152.05	12.64	171.27	8.90	3.42
820 Hôpitaux 829									
850 Services 859 récréatifs									
860 Services ext. des 869 entreprises	157.29	4.18	163.86	6.55	174.60	6.79	186.46	5.84	1.44
870 Services 879 personnels	71.56	13.26	81.05	2.70	83.24	6.07	88.29	7.34	5.39
874 Buanderie, net- — toyage et pressage	85.21	13.11	96.38	2.49	98.78	10.45	109.10	8.68	5.53
875 Hôtel et — Restaurants	68.49	13.80	77.94	2.85	80.16	5.45	84.53	7.37	5.72
890 Services divers 899	95.72	13.61	108.75	6.32	115.62	11.56	128.99	10.50	3.76

Tableau 7.6 (suite)

SALAIRE MOYEN POUR TOUS LES SECTEURS ET TAUX DE CROISSANCE POUR LES MOIS D'AVRIL DE LA PÉRIODE 1971-74 ET L'ENSEMBLE DE LA PÉRIODE

Province de Québec	1971	Taux de croissance %	1972	Taux de croissance %	1973	Taux de croissance %	1974	Taux de croissance moyen en % 71-74	Ecart-type
900 Administrations 999 publiques									
950 Administrations 989 locales									
030 Total-ensemble 999 des secteurs	130.41	8.46	141.44	6.01	149.94	10.44	165.60	8.30	2.22

Source: Statistique Canada, Cat. 72-002 *Emploi, gains et durée du travail*, Dec. 1971-72-73.

Tableau 7.7

TABLEAU INTERMÉDIAIRE SERVANT À MESURER H_1 LE DÉPLACEMENT DE LA STRUCTURE SALARIALE SELON LA CROISSANCE CONNUE ET PRÉVUE DU SALAIRE MOYEN PENDANT LA PÉRIODE

Tableau	Octobre 1973	Avril 1974	Taux de croissance 6 mois: oct. '73-avril '74	Taux de croissance prévu, mai '74-avril '75 (Tab.	Taux de croissance mai '75 sur la structure, oct. '73 (1½ an)
031-899	158.48	165.60	4.49	8.30	13.16
100-147	150.79	159.11	5.52	8.33	14.31
170-179	103.31	109.85	6.33	8.47	15.34
230-239	114.26	116.81	2.23	8.19	10.60
240-249	103.90	110.83	6.67	9.17	16.45
250-259	138.68	143.90	3.76	11.90	16.11
260-269	129.48	137.25	6.00	7.66	14.12
630-639	109.06	116.96	7.24	8.70	16.57
874	97.39	109.10	12.02	8.68	21.74
875	81.77	84.53	3.38	7.37	11.0

Note: À cause de la croissance rapide du salaire hebdomadaire moyen observée entre octobre 1973 et avril 1974 (3e colonne du tableau), on peut dire que le taux de croissance prévu (4e colonne) permettant la formulation de H_2 est en général sous-estimé. Cette sous-estimation se traduit donc par une surestimation du nombre de personnes touchées directement par une haus-hausse du salaire minimum (selon cette hypothèse 2). De même dans les tableaux suivants sur les coûts, les calculs se trouvent par conséquent biaisés vers le haut.

Tableau 7.8

COÛT DE MAIN-D'OEUVRE PAR RAPPORT AUX COÛTS TOTAUX CANADA
(moyenne des années 1969, 70, 71)

SECTEURS	%	Ecart-type
030–039, 051–399, 501–899 Ensemble des secteurs	19.07	0.12
101–147 Aliments et boissons	15.13	0.06
170–179 Cuir	32.27	1.30
230–239 Bonneterie	28.30	2.87
240–249 Vêtement	35.70	0.85
250–259 Produits du bois	25.47	0.21
260–269 Meubles	31.40	1.04
630–699 Commerce de détail	13.03	0.29
874 Blanch., Nett. et Pressage	44.73	0.31
875 Hôtels et Restaurants	28.10	0.17

Source: Statistique financière des sociétés.
Statistique Canada, Cat. no. 61-207, Tableau 1 et Annexe B.

Tableau 7.9.0

NOMBRE DE PERSONNES À DIFFÉRENTS NIVEAUX DU SALAIRE MINIMUM

Employés assujettis à l'ord. No. 4	1,581,511		1,641,495		1,786,481	
$ /hre.	1971		1972		1973	
	%	N	%	N	%	N
Nov. 71 1.50	6.6	104,380	2.0	32,830	1.3	23,224
1.55	7.4	117,032	2.2	36,113	1.5	26,797
1.60	8.9	140,754	5.1	83,716	1.9	33,943
Nov. 72 1.65	10.0	158,151	6.3	103,414	2.1	37,516
1.70	11.4	180,292	7.6	124,754	3.6	64,313
1.75	12.9	204,015	9.1	149,376	4.9	87,538
1.80	14.5	229,319	10.3	169,074	5.9	105,402
Nov. 73 1.85	16.0	253,042	11.4	187,130	7.2	128,627
1.90	17.4	275,183	13.4	219,960	8.5	151,851
1.95	18.8	297,324	14.4	236,375	9.3	166,143
2.00	20.7	327,373	16.6	272,488	11.4	203,659
2.05	22.6	357,421	17.7	290,545	12.4	221,524
2.10	24.2	382,725	19.0	311,884	13.4	239,388
2.15	25.8	408,030	20.9	343,072	14.7	262,613
2.20	27.3	431,753	22.1	362,770	15.9	284,050

Tableau 7.9.1

COÛT DE RAJUSTEMENT À DIFFÉRENTS NIVEAUX DU SALAIRE MINIMUM

En pourcentage de la masse salariale					En pourcentage des coûts totaux		
$ /hre	1971	1972	1973	Les niveaux du salaire minimum décrétés en	1971	1972	1973
1.50	0.2			novembre 1971	0.0		
1.55	0.3				0.1		
1.60	0.4	0.1			0.1		
1.65	0.5	0.1	0.1	novembre 1972	0.1	0.0	
1.70	0.6	0.2	0.1		0.1	0.0	
1.75	0.8	0.3	0.1		0.2	0.1	
1.80	1.0	0.4	0.2		0.2	0.1	
1.85	1.1	0.5	0.3	novembre 1973	0.2	0.1	0.1
1.90	1.4	0.7	0.3		0.3	0.1	0.1
1.95	1.6	0.8	0.4		0.3	0.2	0.1
2.00	1.9	1.0	0.5		0.4	0.2	0.1
2.05	2.1	1.2	0.7		0.4	0.2	0.1
2.10	2.5	1.4	0.8		0.5	0.3	0.2
2.15	2.8	1.7	1.0		0.6	0.3	0.2
2.20	3.2	1.9	1.1		0.6	0.4	0.2

8 L'application et l'adaptation de la politique de salaire et des conditions minima de travail

8.1 Conception des politiques et responsabilité politique

On pourrait souhaiter que les politiques sociales soient conçues dans un contexte d'équilibre entre les considérations à court terme et à long terme, qu'en outre elles soient l'expression harmonieuse d'objectifs clairement énoncés, compte tenu des potentialités et des contraintes et qu'enfin elles soient appliquées efficacement. C'est ce que notre groupe de travail a tenté de traduire tout au long de son cheminement dans le cadre de son mandat.

Nous ne saurions toutefois prétendre que l'application de nos recommandations peut tenir compte des changements qui, inévitablement, s'effectueront au cours des années dans les conditions de travail de même que dans les politiques et programmes connexes à la politique de salaire et des conditions minima de travail. Il faut donc prévoir les mécanismes nécessaires à l'adaptation régulière de la loi et des ordonnances qui en découlent, il faut également prévoir les mécanismes requis pour une application efficace de la loi.

8.1.1 Formulation et application de la politique

Dans notre système de gouvernement, les projets de loi sont normalement préparés au sein des ministères et sont approuvés par le Conseil exécutif avant d'être soumis, sous le nom du ministre responsable du secteur, à l'Assemblée Nationale. Lorsque la législation est adoptée par cette dernière, son application peut être confiée soit à un ministère, soit à une commission, à une régie, à une corporation publique etc.

Compte tenu de l'importance de la politique de salaire et des conditions minima de travail pour tous les travailleurs, de ses incidences sociales et économiques, de ses interrelations avec d'autres politiques, notamment celle de la sécurité du revenu, de son intégration dans un ensemble de lois régissant le monde du travail, la conception et l'adaptation de cette politique doivent, se-

lon nous, s'effectuer selon les mécanismes ordinaires. En d'autres termes, le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, sous la direction du ministre responsable, doit assumer cette responsabilité.

Il vaut la peine de souligner que, dans plusieurs provinces canadiennes et au niveau fédéral, l'établissement de la réglementation sur le salaire et les conditions minima de travail (v.g. en Ontario) ou la revision des décisions de la Commission (v.g. au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard) ou encore l'émission des ordonnances (v.g. au Manitoba ou à Terre-Neuve) appartient au ministre du Travail. Bien entendu ces gestes sont sujets à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil de ces juridictions.[1]

Nous recommandons:

39. que la responsabilité de formuler la politique sur le salaire et les conditions minima de travail appartienne au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.

Quant à l'application de la loi, elle peut être confiée à un organisme distinct comme nous l'avons dit plus haut. Un avantage majeur qui en résulte alors pour le ministère concerné provient du fait qu'il est soulagé de cette responsabilité administrative. Le personnel de l'organisme risque toutefois d'être isolé, de devenir trop spécialisé dans sa tâche et de se trouver confiné en pratique à n'oeuvrer que dans cet organisme. Une véritable perception des préoccupations du ministère devient alors difficilement réalisable.

Si par ailleurs c'est le ministère qui applique la loi, on peut craindre qu'elle accapare alors une grande part des ressources et des énergies disponibles au détriment de certaines autres fonctions. Il faudrait également que la structure d'organisation du ministère soit adaptée afin d'éviter, de l'intérieur tout comme de l'extérieur, les équivoques possibles quant aux exigences qu'impose l'application de la loi compte tenu de sa nature bien spécifique. Nous reviendrons sur ce point lorsque nous aborderons les fonctions de l'organisme chargé de l'application de la loi.

Si le gouvernement opte pour le maintien d'un organisme distinct responsable de l'application de la loi sur le salaire minimum, nous sommes d'avis que celui-ci ne devrait pas avoir un statut tel qu'il enferme ses employés dans une structure trop particulière, afin de leur éviter un trop grand isolement. Il serait en effet souhaitable qu'une rotation régulière du personnel puisse être effectuée. Le fait que l'organisme possède ses propres sources de financement ne doit pas d'ailleurs constituer une cause de relâchement des critères d'embauche et de gestion du personnel, ce qui ne pourrait que contribuer à l'isoler.

Afin d'éviter que l'organisme ne soit perçu comme un pourvoyeur de fonds qui peuvent être utilisés à diverses fins, ce qui ne peut que ternir son image, il doit également être soumis à toutes les exigences du Conseil du trésor.

Enfin, une meilleure coordination entre l'organisme responsable de l'application de la loi et le ministère ne pourra qu'aider à solutionner les conflits réels ou imaginaires. Cette coordination ne sera possible toutefois qu'en autant que le gouvernement nomme les membres de la Commission tout d'abord en fonction de leur compétence et que ceux-ci soient rémunérés conformément à leur responsabilité.

Nous recommandons:

40. que l'organisme responsable de l'application de la loi soit strictement soumis aux exigences du Conseil du trésor et de la Loi de la fonction publique.

41. que les membres de l'organisme responsable de l'application de la loi soient nommés en fonction de leur compétence et qu'ils soient rémunérés conformément à leur responsabilité.

L'organisme responsable de l'application de la loi peut, par les renseignements qu'il recueille dans l'exercice quotidien de son mandat, suggérer des amendements à la loi et aux ordonnances et faire évoluer celles-ci pour le mieux-être des travailleurs. Les renseignements recueillis peuvent également constituer un outil très précieux dans l'évaluation des résultats obtenus dans l'application de la loi.

L'organisme doit aussi être tenu de renseigner le gouvernement, le législateur, les travailleurs et la population en général sur l'état des conditions de travail et sur l'exécution de son mandat. À cette fin, il doit notamment être tenu, comme tout autre organisme responsable de l'application d'une loi, de soumettre au ministre responsable et à l'Assemblée nationale un rapport annuel détaillé.

Nous recommandons:

42. que l'organisme responsable de l'application de la loi soit tenu de soumettre au ministre du Travail et à

[1] Laperrière, René: *Les systèmes juridiques de détermination des salaires*, Les Presses de l'Université de Montréal, 1974, pp. 142-143.

l'Assemblée nationale un rapport annuel conforme aux exigences prescrites par le lieutenant-gouverneur en conseil.

8.1.2 Fonctions de l'organisme responsable de l'application de la loi

Il faut distinguer dans les fonctions qui à l'origine étaient confiées par la loi à l'organisme d'application celles qui ont été effectivement remplies et qui continuent de l'être, de celles qui de toute évidence ne l'ont pas été.

La Loi du salaire minimum remonte à l'année 1940, elle a remplacé la Loi des salaires raisonnables de 1937. L'article 3 de cette loi dit à propos de la Commission du salaire minimum: « Elle est à la fois un organisme collaborant avec les employeurs et les salariés à l'établissement de minima de salaires, un conseil d'arbitrage de différends entre employeurs et salariés, et un agent de surveillance et de contrôle des conditions de travail en général ».

Nous commencerons par analyser les deux dernières fonctions en faisant les références nécessaires quant à l'exercice de ces fonctions aux autres lois qui limitent la portée des dispositions inscrites dans la loi sur le salaire minimum.

8.1.2.1 *Fonction de conciliation entre parties à une convention collective*

L'article 12 de la Loi du salaire minimum traite plus spécifiquement du concours conciliateur que peut apporter la Commission dans la négociation d'une convention collective de travail. On y lit que la Commission « doit mettre à la disposition du service de conciliation du ministère du Travail ses employés dont le ministre requiert le concours ». C'est donc reconnaître que le ministère lui-même avait un service de conciliation. D'ailleurs dès février 1944 i.e. moins de quatre ans après la Loi du salaire minimum, était créée une Commission des relations de travail et la fonction de conciliation était confiée en exclusivité à ce service du ministère. Le seul argument qui pourrait être invoqué pour justifier que ce rôle soit dévolu à la Commission du salaire minimum serait que celle-ci en assume encore les dépenses. Il faudrait corriger cette anomalie. Nous en traiterons à nouveau d'ailleurs, lorsque nous aborderons la question du prélèvement.

8.1.2.2 *Condition d'apprentissage et rapport entre le nombre d'ouvriers qualifiés et celui des apprentis*

À l'article 13 on prévoit entres autres fonctions dévolues à la Commission la détermination des conditions de l'apprentissage et du rapport entre le nombre d'ouvriers qualifiés et celui des apprentis. Or, la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, sanctionnée le 13 juin 1969, traite justement de ces fonctions au chapitre 3. Il n'est donc plus dans l'intention du législateur de conserver ces prérogatives à la Commission chargée de l'application de la Loi du salaire minimum.

Nous recommandons:

43. que les dispositions de la loi sur le salaire minimum relatives à la conciliation et à l'apprentissage soient abrogées.

8.1.2.3 *Surveillance et contrôle des conditions de travail*

Dans la loi sur le salaire minimum on parle de contrôle des conditions de travail en général. Cependant plusieurs lois traitent de la sécurité des salariés et du public v.g. Loi des établissements industriels et commerciaux, Loi de la sécurité dans les édifices publics, Lois des accidents du travail etc. Donc on doit conclure que la sécurité et l'hygiène ne font pas partie des responsabilités de l'organisme responsable de la loi sur le salaire minimum.

La Commission doit plutôt s'intéresser aux conditions de travail stipulées spécifiquement dans la loi et les ordonnances. Nous avons vu d'ailleurs que la Loi du salaire minimum permettait à la Commission d'édicter les ordonnances qu'elle croyait utiles en vertu d'une procédure inscrite aux articles 16 à 22.

Quant au contenu des ordonnances, c'est aux articles 13 et 14 qu'il faut se référer. Sans réciter au long ces articles, mentionnons que la Commission peut « déterminer pour des périodes de temps et des territoires désignés, le taux du salaire minimum payable à toute catégorie de salariés qu'elle indique, les termes de paiement, la durée du travail ... la classification des opérations et les autres conditions de travail jugées conformes à l'esprit de la loi ». En outre, la Commission peut « arrêter les congés rémunérés qui doivent être accordés par un employeur à des salariés ». Nous avons d'ailleurs passé en revue ces diverses conditions de travail dans le chapitre précédent et formulé nos recommandations à ce sujet.

Maintenant que nous avons identifié les conditions de travail dont doit se préoccuper la Commission, il reste à préciser l'esprit dans lequel elle doit assumer cette responsabilité. À ce sujet, la loi précise que la Commission est un agent de surveillance et de contrôle des condi-

tions de travail et ce rôle est spécifié de façon distincte de celui mentionné précédemment i.e. « un conseil d'arbitrage de différends entre employeurs et salariés ». C'est donc dire que le législateur y voyait dès l'origine des fonctions complètement différentes.

Selon nous, même s'il y a lieu de renouveler l'administration de l'organisme responsable de l'application de la loi afin d'assurer une meilleure protection des travailleurs, celui-ci doit d'abord et avant tout être un organisme de contrôle. En ce sens il n'a pas à composer avec les parties, il ne s'agit pas de règlements à l'amiable. Il doit faire en sorte que le moins d'infractions possibles soient commises. En outre, il doit s'assurer que les sommes versées soient conformes aux dispositions de la loi et des ordonnances et qu'elles ne soient pas l'objet de règlements découlant d'interprétation de la législation ou d'ententes entre les travailleurs et les employeurs.

8.1.2.4 *Mode d'application des ordonnances*

Il est difficile de prévoir dans l'élaboration d'une ordonnance toutes les difficultés d'application et d'y inscrire toutes les dispositions nécessaires. Malgré ces difficultés nous croyons que, dans la mesure du possible, ce but doit être visé plutôt que d'édicter par la suite des règlements ou des directives internes. L'expérience acquise devrait permettre d'éviter dans une large mesure d'avoir recours à des règlements ou directives d'ordre administratif qui à certains égards peuvent ne pas être conformes à la loi. Rien n'empêche d'ailleurs de modifier, suite aux avis du service du contentieux, les dispositions des ordonnances qui donnent lieu à des difficultés d'interprétation.

Nous recommandons:

44. que la loi sur le salaire minimum définisse clairement les responsabilités précises de l'organisme responsable de l'application de la loi ainsi que les modalités selon lesquelles elle doit être appliquée.

8.1.2.5 *Enquêtes régulières versus enquêtes sur plainte*

Tant par les données provenant des enquêtes effectuées suite aux plaintes que par les données sur les salaires provenant des enquêtes effectuées par différents ministères et organismes, il est possible d'identifier les secteurs et endroits où se situe la majorité des travailleurs gagnant un taux de salaire voisin ou même inférieur au salaire minimum. Lors des auditions tenues par notre groupe, la Centrale des syndicats démocratiques a attiré notre attention sur des taux de salaire inférieurs au taux minimum, taux publiés dans la brochure « Taux de salaire, traitements et heures de travail » par le ministère du Travail du Canada.

Si donc l'organisme responsable concentre ses efforts dans ces secteurs en menant des enquêtes régulières, il ne peut en résulter qu'un plus grand respect de la loi. Les enquêtes régulières ont aussi l'avantage, par rapport aux enquêtes dites « sur plainte » de ne pas faire courir le risque à certains employés d'être congédiés suite à leur plainte.

Au début, la Commission n'exerçait de recours contre les employeurs qui contrevenaient aux prescriptions des ordonnances qu'à la suite d'une plainte enregistrée par un salarié ou un groupe de salariés. Aujourd'hui encore, même si la Commission du salaire minimum effectue un certain nombre d'enquêtes dites « régulières », la majorité des réclamations exercées par la Commission font suite à des plaintes effectuées par les salariés.

Nous sommes d'avis que la loi et ses ordonnances ne pourront être appliquées efficacement que si la fonction de surveillance et de contrôle est exercée au moyen d'enquêtes régulières

Nous recommandons:

45. que l'organisme responsable de l'application de la loi soit tenu d'effectuer des enquêtes régulières dans tous les secteurs et chez tous les employeurs susceptibles de ne pas respecter intégralement la loi.

8.2 Consultation, adoption d'une ordonnance et information

Au début de cette revue des fonctions de l'organisme responsable de la loi, nous avons fait état de la responsabilité qui lui incombe selon les dispositions actuelles de la loi « de collaborer avec les employeurs et les salariés à l'établissement de minima de salaires ».

Nous traiterons maintenant de cette fonction en la reliant au besoin d'information qui selon nous est une condition essentielle à une meilleure application de la loi.

8.2.1 Consultation

La Loi du salaire minimum contient des dispositions permettant à la Commission de consulter les représentants des employeurs, des salariés et du public au moment d'établir une ordonnance. Puisque la responsabilité de la préparation des ordonnances doit maintenant relever du ministre du Travail, il devient nécessaire de reviser les

mécanismes de consultation prévus à l'origine. D'abord, il n'est peut-être pas inutile de souligner que de telles consultations nous apparaissent toujours nécessaires. Or, il existe depuis décembre 1968 un organisme représentatif, à caractère paritaire, dont le rôle est précisément d'effectuer des consultations c'est-à-dire le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. Dans les attributions du Conseil on relève qu'il « doit donner son avis au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre sur toute question ... qui relève de la compétence du ministre ... ». Il peut en outre entreprendre ou faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins et, enfin, il peut solliciter des opinions et suggestions de tous les organismes intéressés et du public.

Il semble donc que le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre soit l'organisme tout désigné pour effectuer les consultations nécessaires à l'application de la loi.

On doit souligner que d'autres avis sont également nécessaires compte tenu des incidences sociales et économiques de la loi. Il apparaît nécessaire en effet que les ministères dont les domaines sont affectés directement par les effets des ordonnances soient consultés. Parmi ceux-ci, mentionnons les ministères des Affaires sociales, de l'Industrie et du commerce, de l'Agriculture, des Terres et forêts, etc. Évidemment ces consultations interministérielles devront être effectuées par le ministère du Travail.

8.2.2 Adoption des ordonnances et information

Étant donné la portée de la loi et de ses ordonnances, nous sommes d'avis qu'il est nécessaire d'imposer l'obligation à l'organisme chargé de leur application de publier tout projet d'ordonnance dans la Gazette officielle du Québec. En outre, la loi devra comporter une disposition prévoyant un délai d'au moins soixante jours entre la date de publication et la mise en vigueur de l'ordonnance. Il serait également souhaitable que toute étude, recherche ou enquête relative à l'ordonnance soit rendue accessible de manière à ce que tous les intéressés soient mieux informés.

En effet, il est souhaitable que les entreprises soient avisées le plus longtemps possible à l'avance de tout projet de modification aux ordonnances de façon à leur permettre de faire des représentations et de prévoir les implications de ces modifications dans les contrats ou soumissions. Pour les employés il est également nécessaire de leur rendre l'information accessible par la voie des journaux et autres moyens propres à rejoindre le plus grand nombre d'entre eux. Ainsi il leur sera possible de mieux connaître leurs droits et de faire les représentations qu'ils jugeront appropriées. L'information, selon nous, est la meilleure garantie d'une saine application de la loi.

En effet, si les employés sont mieux renseignés quant à la loi et à ses ordonnances, il devient plus difficile pour les employeurs de ne pas l'appliquer ou de menacer de représailles des travailleurs isolés. Une meilleure information est également susceptible de faciliter l'identification des entreprises qui contreviennent à la loi.

Nous recommandons:

46. que l'organisme responsable de l'application de la loi soit tenu de publier dans la Gazette officielle du Québec et dans les journaux et de diffuser à l'aide des média tout projet d'ordonnance ou de modification à une ordonnance au moins soixante jours avant son entrée en vigueur.

47. que le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre soit tenu par la loi de recevoir et d'analyser ces projets et de recevoir les représentations des organismes intéressés et du public.

8.2.2.1 *Recherches et enquêtes*

L'organisme responsable de l'application de la loi recueille dans l'exercice de son mandat des renseignements précieux sur la distribution des réclamations selon le secteur d'activité, les régions, la taille des entreprises, les occupations les plus sujettes à l'exploitation, etc.

Ces renseignements doivent être rendus disponibles afin d'améliorer l'application de la loi et afin de permettre d'orienter les recherches sur les caractéristiques des travailleurs gagnant le salaire minimum et sur les incidences de la loi.

Par ailleurs, depuis plusieurs années les recherches préalables à la fixation des taux et autres conditions de travail ont été menées par un service du ministère; celui-ci possède l'expérience et les ressources humaines nécessaires à de telles recherches. Celles-ci doivent englober l'analyse des législations dans les autres juridictions, l'analyse des conventions collectives, l'analyse des incidences sur la masse salariale et sur les prix, les enquêtes particulières sur les effets observés d'une hausse de salaire minimum, etc. Nous sommes donc d'avis que ces recherches et études doivent continuer

d'être effectuées par la Direction générale de la recherche du ministère et que l'organisme responsable de la loi lui transmette les renseignements dont il dispose.

De plus, il faut souligner qu'éventuellement l'instauration d'un revenu annuel garanti exigera une certaine coordination entre les différents gouvernements. Nous avons vu en effet l'importance d'éviter que les entreprises ne soient subventionnées indirectement si le salaire minimum est trop bas. Par contre, si dans une province il est fixé à un niveau comparatif élevé pour éviter ce danger, il peut en résulter des conséquences sur la localisation de certains types d'emplois.

Nous recommandons:

48. que l'organisme chargé de l'application de la loi collige les données qu'il recueille via les enquêtes et les transmette à la Direction générale de la recherche du ministère du Travail.

8.3 Financement

Étant donné que les situations à corriger doivent être imputées aux employeurs nous croyons qu'ils doivent continuer comme par le passé de défrayer les dépenses nécessaires à l'application de la loi. C'est d'ailleurs le même principe qui s'applique en ce qui a trait aux accidents du travail. On ne devrait prélever cependant que les sommes requises pour l'application de la loi. En principe, tous les employeurs doivent être appelés à partager ce coût.

Dans cette optique seuls les employeurs régis par décret devraient être exemptés puisqu'ils sont soumis au prélèvement effectué par leur comité paritaire. Mais les comités paritaires toutefois devraient être sujets au prélèvement nécessité par l'application de la loi sur le salaire minimum pour leurs propres employés. De même il y a lieu croyons-nous de faire disparaître les autres exceptions actuellement prévues par la loi touchant « les corporations municipales, les corporations scolaires, le Conseil scolaire de l'Île de Montréal, les agences de la Couronne, les fabriques, les corporations de syndics pour la construction d'églises, les hôpitaux, les institutions d'assistance, les institutions religieuses et les institutions d'enseignement ».

Nous recommandons:

49. que le prélèvement s'applique à tous les employeurs à l'exception de ceux régis par un décret.

Par ailleurs, il n'y a pas lieu de faire supporter au moyen du prélèvement des dépenses non reliées à l'application de la loi ou d'accumuler des surplus. C'est pourquoi le taux du prélèvement doit être ajusté régulièrement en fonction des dépenses strictement nécessaires à l'application efficace de la loi.

Nous recommandons:

50. que le taux du prélèvement soit fixé, et au besoin revisé, afin de couvrir précisément les dépenses nécessaires à l'application de la loi.

Étant donné la spécialisation et l'expérience du Ministère du revenu dans le domaine de la perception de différents impôts et cotisations, nous croyons qu'il y a lieu de lui confier la responsabilité de percevoir le prélèvement de la loi sur le salaire minimum. Les frais d'administration relatifs à la perception seront réduits et tous les employeurs pourront être plus facilement atteints. L'organisme responsable de l'application de la loi sera ainsi soulagé de cette responsabilité et pourra se consacrer exclusivement à sa fonction propre.

Suite à ce changement certains représentants d'associations d'employeurs perdront également l'impression qu'ils ont de posséder une voix privilégiée dans l'élaboration ou l'application de la politique de salaire minimum.

Enfin, les modalités que nous recommandons au sujet du prélèvement et de sa perception ne pourront qu'avoir pour effet de le maintenir à un niveau très bas.

Nous recommandons:

51. que la responsabilité de la perception du prélèvement soit confiée au ministère du Revenu.

8.4 Pénalités et période de prescription

8.4.1 Pénalités

Les trop faibles pénalités prévues dans la loi ont souvent été dénoncées. Il ne nous appartient pas de recommander des modifications précises mais nous sommes d'avis qu'elles doivent être en proportion de l'infraction de telle sorte qu'il en coûte davantage d'enfreindre la loi que de la respecter.

Nous croyons également que les pénalités doivent augmenter en fonction de la fréquence des infractions commises par un même employeur. On peut atteindre partiellement ce résultat par un taux élevé d'intérêt sur les sommes réclamées à partir du moment de l'infraction jusqu'au moment du règlement ou encore forcer un dépôt correspondant au montant des réclamations jusqu'au règlement de celles-ci. Ces diverses méthodes devraient avoir pour effet de diminuer les abus et d'éviter le recours à d'autres correctifs plus draconiens.

Nous recommandons:

52. que le montant des pénalités soit augmenté et qu'il croisse en fonction de la fréquence des infractions commises.

8.4.2 Période de prescription et recouvrement des sommes dues

Compte tenu de la nature du contrat de travail, le recouvrement des sommes dues doit couvrir la période la plus longue possible. Même s'il est difficile de remonter très loin dans le temps, les difficultés d'ordre administratif ne doivent pas priver l'employé du revenu auquel il a droit. Dans le contexte actuel il est déjà anormal que l'employé n'aie que le recours à la plainte pour le respect de ses droits, il ne faut pas par surcroît qu'il soit pénalisé par une période de prescription trop courte.

Enfin, nous sommes d'avis qu'il n'y a pas lieu de faire porter quelque fardeau que ce soit aux salariés victimes d'employeurs qui ne respectent pas la loi.

Nous recommandons:

53. que la période de prescription soit fixée à un an et que l'organisme responsable réclame au nom des salariés toute somme due au cours de cette période, plus les intérêts au taux prescrit.

8.5 Dispositions diverses

8.5.1 Responsabilité des sous-traitants

L'article 26 précise que l'employeur qui contracte avec un sous-entrepreneur ou un sous-traitant est solidairement responsable avec ces derniers du paiement du salaire fixé. Nous sommes d'avis que la loi devrait également créer la même obligation pour celui qui acquiert une entreprise par mode de succession, fusion, etc. Le Code du travail prévoit déjà que l'acquéreur d'une entreprise est tenu de respecter la convention collective en cours[1]; il ne serait que normal que la Loi du salaire minimum suive l'exemple du Code du travail.

Nous recommandons:

54. que le nouvel employeur soit tenu solidairement responsable avec l'ancien employeur du respect des dispositions de la loi sur le salaire minimum, dans les cas d'achat de l'entreprise, de succession, de fusion, etc.

8.5.2 Ventes d'actions ou d'obligations aux salariés

L'article 29 de la loi Loi du salaire minimum prohibe toute vente ou cession d'intérêts, d'actions ou obligations par l'employeur à ses employés, sauf si la permission expresse a été donnée par la Commission. Cet article est, selon nous, nettement désuet et doit être abrogé.

8.6 Conclusion

En terminant, nous ne pouvons que souhaiter qu'une refonte de la loi soit effectuée aussi rapidement que possible.

---

[1] Code du travail, chapitre I, section II, art. 36 (S.R. 1964, c. 141).

APPENDICE 8.1

Loi du salaire minimum

S.R.Q. 1964

CHAPITRE 144

Loi du salaire minimum

INTERPRÉTATION

Définitions

1. Dans la présente loi et son application, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants ont le sens qui leur est ci-après donné:

«exploitation agricole»; *a)* «exploitation agricole» signifie: une ferme mise en valeur par l'exploitant lui-même, ou par l'entremise d'employés;

«association»; *b)* «association» comprend: un syndicat professionnel, une union ou fédération de syndicats, un groupement de salariés ou d'employeurs *bona fide* ayant pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres dans le respect des lois et de l'autorité;

«Commission»; *c)* «Commission» désigne: la Commission du salaire minimum ci-après constituée;

«employeur»; *d)* «employeur» comprend: tout individu, société, firme ou corporation qui fait exécuter un travail par un salarié;

«employeur professionnel»; *e)* «employeur professionnel» désigne: un employeur qui, habituellement, a à son emploi un ou des salariés pour un genre de travail qui fait l'objet d'une ordonnance;

«ministre»; *f)* «ministre» signifie: le ministre du travail de la province de Québec;

«ordonnance»; *g)* «ordonnance» signifie: une ordonnance de la Commission;

«salaire»; *h)* «salaire» signifie: la rémunération en monnaie courante et les compensations ou avantages ayant une valeur pécuniaire dues pour le travail ou les services d'un salarié;

«salarié»; *i)* «salarié» signifie: toute personne, ouvrier, commis, fonctionnaire ou employé quelconque qui a droit à un salaire pour travail fait pour un employeur;

R.S.Q. 1964

CHAPTER 144

Minimum Wage Act

INTERPRETATION

Definitions

1. In this act and in its application, unless the context requires otherwise, the following words and expressions have the meaning hereinafter given to them:

"agricultural exploitation"; *(a)* "agricultural exploitation" means: a farm developed by the farmer himself or through employees;

"association"; *(b)* "association" includes: a professional syndicate, a union or federation of syndicates, a group of employees or employers, *bona fide*, having as object the study, defence and development of the economic, social and moral interests of its members, with respect for law and authority;

"Commission"; *(c)* "Commission" means: the Minimum Wage Commission hereinafter created;

"employer"; *(d)* "employer" includes: any individual, partnership, firm or corporation who or which has work done by an employee;

"professional employer"; *(e)* "professional employer" means: an employer who habitually has one or more employees in his employ for any kind of work which is the object of an ordinance;

"Minister"; *(f)* "Minister" means: the Minister of Labour of the Province of Quebec;

"ordinance"; *(g)* "ordinance" means an ordinance of the Commission;

"wage"; *(h)* "wage" means the remuneration in currency and the compensation or benefit of a pecuniary value due for the labour or services of an employee;

"employee"; *(i)* "employee" means any person, workman, functionary, clerk or employee whatever, entitled to a wage for work done for an employer;

«construction»

j) «construction» comprend: démolition. S. R. 1941, c. 164, a. 1.

"construction"

(j) "construction" includes demolition. R. S. 1941, c. 164, s. 1.

APPLICATION

Exceptions

2. La présente loi s'applique à tous les salariés dont le travail se fait dans la province, chez l'employeur, à domicile ou ailleurs, excepté:

a) Les salariés travaillant à des exploitations agricoles;

b) Les domestiques de maison;

c) Les salariés régis par un décret rendu sous la Loi des décrets de convention collective (chap. 143).

Application

Elle s'applique aussi

a) aux salariés exécutant, à la fois dans et hors de la province, un travail pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise ou le bureau se trouve dans la province; et

b) aux salariés d'un tel employeur qui sont domiciliés ou qui résident dans la province et exécutent un travail hors de la province, pourvu que, suivant la loi du lieu de leur travail, ils n'aient pas droit à un salaire minimum. S. R. 1941, c. 164, a. 2; 10 Geo. VI, c. 39, a. 1; 11 Geo. VI, c. 53, a. 1.

APPLICATION

Exceptions

2. This act shall apply to every employee working in the Province whether at his employer's, at home, or elsewhere, except:

(a) Employees working at an agricultural exploitation;

(b) Household servants;

(c) Employees governed by a decree rendered under the Collective Agreement Decrees Act (Chap. 143).

Application

It applies also

(a) to employees doing work, within and without the province at the same time, for an employer whose residence, domicile, enterprise or office is in the province; and

(b) to employees of such employer who are domiciled or who reside in the province and who do work outside of the province, provided that, by the law of the place of their work, they are not entitled to a minimum wage. R. S. 1941, c. 164, s. 2; 10 Geo. VI, c. 39, s. 1; 11 Geo. VI, c. 53, s.1.

CONSTITUTION DE LA COMMISSION

«Commission du salaire minimum» créée

3. Une corporation d'au plus cinq membres, ayant les pouvoirs, droits et privilèges d'une corporation civile ordinaire, est créée sous le nom de: «*Commission du salaire minimum*». Elle est à la fois un organisme collaborant avec les employeurs et les salariés à l'établissement de minima de salaires, un conseil d'arbitrage de différends entre employeurs et salariés, et enfin un agent de surveillance et de contrôle des conditions de travail en général. S. R. 1941, c. 164, a. 3.

Membres

4. Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme le président, le vice-président et les autres membres de la Commission et fixe leur traitement. 16 Eliz. II, c. 17, a. 7.

Traitement minimum

Toutefois, les traitements du président, du vice-président et des autres membres de la corporation ne doivent, dans aucun cas, être inférieurs à ceux qui étaient payés

CONSTITUTION OF COMMISSION

"Minimum Wage Commission"

3. A corporation, of at least five members, with the powers, rights and privileges of an ordinary civil corporation, is created under the name of: "Minimum Wage Commission". It shall be both a body collaborating with employer and employees in the establishing of minimum wages, and an arbitration council as to disputes between employers and employees, as well as a supervising and controlling body as to working conditions generally. R. S. 1941, c. 164, s. 3.

Members

4. The Lieutenant-Governor in Council shall appoint the president, the vice-president and the other members of the Commission and fix their salaries. 16 Eliz. II, c. 17, s. 7.

Minimum salary

However, the salaries of the president, the vice-president and the other members of the corporation shall in no case be less than those being paid for the exercise

pour l'exercice de chacune de ces fonctions respectivement à la date du quinze décembre 1958.

of each of such offices respectively on the fifteenth of December, 1958.

Vacances

La Commission conserve son existence corporative en cas de vacance ou de carence de ses membres. S. R. 1941, c. 164, a. 4; 7-8 Eliz. II, c. 37, a. 6.

The Commission shall retain its corporate existence notwithstanding any vacancy or deficiency as to its members. R. S. 1941, c. 164, s. 4; 7-8 Eliz. II, c. 37, s. 6.

Vacancies

Régie interne

5. La Commission a son siège social en la ville de Sainte-Foy ou à tout autre endroit, dans les environs, qu'il plaira au lieutenant-gouverneur en conseil de déterminer. La Commission peut, avec l'autorisation du ministre, établir des bureaux dans d'autres villes. Elle tient ses séances aux endroits qu'elle choisit. Le président les préside. La majorité des membres forme le quorum. 17 Eliz. II, c. 47 abroge et remplace S. R. Q. c. 144, a. 5.

5. The Commission shall have its corporate seat in the city of St. Foy or at any other place, in the neighbourhood, that the Lieutenant-Governor in Council may be pleased to fix. The Commission may, with the Minister's authorization, establish offices in other cities or towns. It shall hold its sittings at the places chosen by it. The president shall preside over its sittings. The majority of the members shall constitute the quorum. 17 Eliz. II, c. 47 repeals and supersedes R. S. Q. c. 144, s. 5.

Organization

Décisions

6. Les décisions sont prises à la majorité des voix; s'il y a égalité, le président a vote prépondérant. Le vice-président exerce les pouvoirs du président au cas d'absence ou d'incapacité d'agir de ce dernier. Une décision écrite, signée par tous les membres de la Commission, a la même valeur qu'une résolution adoptée en séance régulière. S. R. 1941, c. 164, a. 6.

6. The decisions of the Commission shall be taken by the majority of votes cast. In the event of a tie the president shall have a casting vote. The vice-president shall exercise the powers of the president, in the absence or inability to act of the latter. A decision in writing, signed by all the members of the Commission, shall have the same value as a resolution adopted at a regular sitting. R. S. 1941, c. 164, s. 6.

Decisions

Procès-verbaux

7. Les procès-verbaux des séances, approuvés par la Commission, sont authentiques; il en est de même des copies ou extraits certifiés par un membre de la Commission, le secrétaire ou un secrétaire adjoint. S. R. 1941, c. 164, a. 7.

7. The minutes of the sittings, approved by the Commission, shall be authentic; copies or extracts therefrom, certified by a member of the Commission, by the secretary or by an assistant-secretary, shall likewise be authentic. R. S. 1941, c. 164, s. 7.

Minutes

7a. Le secrétaire et les autres fonctionnaires et employés de la Commission sont nommés suivant la Loi de la fonction publique. 16 Eliz. II, c. 17, a. 8.

7a. The secretary and the other functionaries and employees of the Commission shall be appointed in accordance with the Civil Service Act. 16 Eliz. II, c. 17, s. 8.

Règlements

8. La Commission peut faire des règlements pour:

Régie interne;

a) Régler l'exercice de ses pouvoirs, sa régie interne et les fonction de son personnel;

Procédure;

b) Définir le monde de convocation et la conduite de ses séances, comités et conférences, la procédure de ses enquêtes et la forme des rapports qui doivent lui être adressés;

8. The Commission may make regulations:

Regulations

(a) To regulate the exercise of its powers, its internal management and the duties of its staff;

Internal management;

(b) To define the mode of convening and the conducting of its sittings, committees and conferences, the procedure at its investigations and the form of reports which must be made to it;

Procedure;

Système d'enregistrement;

c) Rendre obligatoire, pour tout employeur professionnel, un système d'enregistrement de tout travail qu'elle régit ou la tenue d'un registre où sont indiqués les nom, prénoms et résidence de chaque salarié à son emploi, sa qualification, l'heure précise à laquelle le travail a été commencé, a été interrompu, repris et achevé chaque jour, la nature de tel travail et le salaire payé, avec mention du mode et de l'époque du paiement, ainsi que tous autres renseignements jugés utiles à l'application d'une ordonnance;

Registration system;

(c) To render it compulsory for any professional employer to have a registration system of all labour governed by it or to keep a register in which are stated the name in full and residence of each employee in his employ, his competency, the precise hour at which the work was begun, interrupted, resumed and finished each day, the nature of and the wage paid for such work, mentioning the mode and time of payment and any other information deemed useful in the application of an ordinance;

Rapport mensuel;

d) Obliger toute catégorie d'employeurs professionnels à transmettre un rapport mensuel par écrit donnant les nom, prénoms et adresse de chaque salarié à son emploi, sa qualification, le nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires effectuées chaque semaine, la nature de ce travail et le salaire payé;

Monthly report;

(d) To compel any category of professional employers to transmit a monthly report in writing giving the full name and address of each employee in his employ, his competency, the duration and nature of the regular and overtime work done each week and the wage paid;

Prelevement;

e) Prélever des employeurs professionnels visés par une ordonnace une somme n'excédant pas un pour cent des salaires payés à leurs employés et pour fixer le maximum du salaire qui sera sujet à prélèvement, ainsi que le minimum de salaires payés annuellement par l'employeur d'une catégorie donnée pour qu'il soit assujetti au prélèvement;

Levy;

(e) To levy upon the professional employers contemplated by an ordinance a sum not exceeding one per cent of the wages paid to their employees and to fix the maximum wage which shall be subject to the levy, as well as the minimum of wages paid annually by the employer of a given category in order that he be subject to the levy;

Affichage;

f) Contraindre tout employeur professionnel à afficher et tenir affichés, dans un endroit bien en vue de son établissement où les salariés ont accès, toutes ordonnances, règlements ou documents que la Commission lui transmet à cette fin;

Posting up;

(f) To compel every professional employer to post up and keep posted up in a conspicuous place of the establishment accessible to employees, all ordinances, regulations or documents which the Commission may transmit for such purposes;

Paye;

g) Contraindre tout employeur, à moins de dispense formelle de la Commission, à remettre au salarié son salaire dans une enveloppe scellée sur laquelle seront inscrits: ses nom et prénom, la date de la semaine et de la période de travail, le nombre d'heures rémunérées, le taux de salaire à l'heure, la catégorie ou la classe à laquelle appartient le salarié, le montant contenu dans l'enveloppe; celle-ci devra être initialée par la personne qui aura fait la paye.

Pay;

(g) To compel every employer, unless expressly exempted therefrom by the Commission, to deliver to the employee his wage in a sealed envelope on which shall be written: his surname and Christian names, the date of the week and working period, the number of hours paid for, the wage rate per hour, the category or class to which the employee belongs, and the amount contained in the envelope; this envelope shall be initialed by the person who made up the pay.

Approbation et publication

Les règlements visés aux paragraphes *a* et *g* entrent en vigueur sur approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, ceux visés aux paragraphes *c*, *d*, *e*, *f* et *g*, sur publication dans la *Gazette officielle de*

Approval and publication

The regulations contemplated in paragraphs *a* and *b* shall come into force upon the approval of the Lieutenant-Governor in Council, and those contemplated in paragraphs *c*, *d*, *e*, *f* and *g*, upon their

Québec après cette approbation.

Exceptions

Ne sont pas sujets au prélèvement prévu au paragraphe *e* du présent article les corporations municipales, les corporations scolaires, le Conseil scolaire de l'Ile de Montréal, les agences de la couronne, les fabriques, les corporations de syndics pour la construction d'églises, les hôpitaux, les institutions d'assistance, les institutions religieuses, les institutions d'enseignement et les comités paritaires.

Résolution

En l'absence de disposition réglementant un détail ou un cas particulier sujet au pouvoir de réglementation de la Commission, celle-ci peut y suppléer, par résolution, avec le même effet. S. R. 1941, c. 164, a. 8; 11 Geo. VI, c. 53, a. 2; L. Q. 1972, c. 60, a. 30.

Enquêtes

9. La Commission peut faire toute enquête qu'elle juge utile à la préparation ou à l'observance de ses ordonnances et autres décisions et assigner à comparaître devant elle ou devant un de ses fonctionnaires, toute personne qu'elle croit en état de lui fournir des renseignements, verbalement ou par production de livres ou documents.

Inspections

Tout inspecteur de la Commission peut, de droit et en tout temps, examiner le système d'enregistrement, le registre obligatoire et la liste de paie de tout employeur visé par une ordonnance, vérifier auprès de tout employeur et de tout salarié le taux du salaire, la durée du travail et l'observance des autres dispositions de toute ordonnance applicable, requérir, même au lieu du travail, sous serment et privément, de tout employeur ou de tout salarié soumis à une ordonnance, les renseignements jugés nécessaires et tels renseignements étant consignés par écrit, exiger la signature de l'intéressé. S. R. 1941, c. 164, a. 9.

Acquisitions autorisées

10. La Commission peut, à même ses fonds, avec l'autorisation du lieutenant-gouverneur en conseil et sur la recommandation du ministre, acquérir des immeubles et des terrrains et y ériger des bâtisses pour les fins de son administration et de ses services. S. R. 1941, c. 164, a. 10a; 10 Geo. VI, c. 39, a. 2.

publication in the *Quebec Official Gazette* after such approval.

Exceptions

Municipal corporations, school corporations, the School Council of the island of Montreal, agencies of the Crown, fabriques, corporations or trustees for the erection of churches, hospitals, charitable institutions, religious institutions, educational institutions and parity committees are not subject to the levy provided for in paragraph e of this section.

Resolution

In the absence of provision regulating any detail or particular case subject to the regulating authority of the Commission, the latter may provide therefor, by resolution, with the same effect. R. S. 1941, c. 164, s. 8; 11 Geo. VI, c. 53, s. 2; S. Q. 1972, c. 60, s. 30.

Investigations.

9. The Commission may make any investigation deemed useful by it for the preparing or observance of its ordinances and its other decisions and may summon to appear before it or before one of its functionaries, any person whom it believes to be in a position to furnish it with information, orally or by the production of books or documents.

Inspections.

Any of the Commission's inspectors may, as of right and at any time, examine the registration system, the compulsory register and the pay-list of any employer contemplated by an ordinance, verify as regards any employer and any employee the rate of wage, duration of work and observance of the other provisions of any ordinance applicable, require, even at the place of work, under oath and privately, from any employer or any employee, subject to an ordinance, all information deemed necessary, and, such information having been put into writing, exact the signature of the person concerned. R. S. 1941, c. 164, s. 9.

Acquisition of immovables.

10. The Commission may, out of its funds, with the authorization of the Lieutenant-Governor in Council and upon recommendation of the Minister, acquire immoveables and lands erect buildings thereon for the purposes of its administration and services. R. S. 1941, c. 1964, s. 10a; 10 Geo. VI, c. 39, s. 2.

Avances sur fonds consolidé

11. 1. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut autoriser le ministre des finances à verser ou à avancer à la Commission les sommes requises pour le paiement des traitements de ses membres et fonctionnaires, des gages de ses employés et des autres dépenses nécessaires à l'application de la présente loi. La Commission doit, pour rembourser ces sommes, faire remise au ministre des finances des sommes prélevées par elle des employeurs professionnels.

Remboursement

Rapport trimestriel

2. Tous les six mois et en outre chaque fois que le ministre le requiert, la Commission doit lui transmettre un rapport détaillé, certifié, par un comptable du ministère des finances, de ses opérations, de ses dépenses et de toutes sommes reçues ou perçues de quelque source que ce soit et de leur emploi. S. R. 1941, c. 164, aa. 10 et 11; 11 Geo. VI, c. 53, a. 3.

Advances out of consolidated fund

11. (1) The Lieutenant-Governor in Council may authorize the Minister of Finance to pay or advance to the Commission the sums needed for the payment of the remuneration of its members and functionaries, of the wages of its employees and of other expenses necessary for the carrying out of this act. The Commission must, in order to reimburse such sums, remit to the Minister of Finance the sums levied by it from the professional employers.

Reimbursement

Quarterly report

(2) Every six months and, in addition, whenever thereunto required by the Minister, the Commission must transmit to him a detailed report, certified by an accountant of the Department of Finance, of its operations, of its expenses and of all sums received or collected from any source whatsoever and of the employment thereof. R. S. 1941, c. 164, ss. 10 and 11; 11 Geo. VI, c. 53, s. 3.

FONCTIONS DE LA COMMISSION

Conciliation

12. La Commission peut prêter son concours conciliateur aux associations qui le demandent dans la négociation d'une convention collective de travail.

Services

Elle doit mettre à la disposition du service de conciliation du ministère du travail ses employés dont le ministre requiert le concours. S. R. 1941, c. 164, a. 12; 11 Geo. VI, c. 53, a. 4.

FUNCTIONS OF THE COMMISSION

Conciliator

12. The Commission may lend its services as conciliator to any association which applies for same in the negotiating of a collective labour agreement.

Services

It shall place at the disposal of the conciliation service of the Department of Labour its employees whose services are required by the Minister. R. S. 1941, c. 164, s. 12; 11 Geo. VI, c. 53, s. 4.

Ordonnances

13. 1. La Commission peut, par ordonnance, déterminer, pour des périodes de temps et des territoires désignés, le taux du salaire minimum payable à toute catégorie de salariés qu'elle indique, les termes de paiement, la durée du travail, les conditions de l'apprentissage, le rapport entre le nombre d'ouvriers qualifiés et celui des apprentis dans une entreprise donnée, la classification des opérations et les autres conditions de travail jugées conformes à l'esprit de la loi.

Taux de salaire minimum

2. le taux du salaire minimum peut être établi sur une base de rémunération à l'heure à la journée, à la semaine, au mois, à l'année, à forfait, à pièce, à commission ou sur toute autre base de rémunération; il peut aussi être établi sur plusieurs de ces bases combinées.

Ordinances

13. (1) The Commission may, by ordinance, determine, for stated periods of time and for designated territories, the rate of minimum wage payable to any category of employees indicated by it, the terms of payment, working hours, conditions of apprenticeship, the proportion between the number of skilled workmen and that of apprentices in any stated undertaking, the classification of the operations and the other working conditions deemed in conformity within the spirit of the act.

Rate of minimum wage

(2) The rate of minimum wage may be established on a basis of remuneration by the hour, day, week, month or year, or by the job, for piece work, on commission or on any other remuneration basis; it may also be established on several of these bases combined.

Majoration.

Il peut être majoré pour le surtemps et le travail fait à certains jours, périodes ou heures déterminés par l'ordonnance.

Increase.

It may be increased for overtime and for work performed on certain days, periods or hours determined by the ordinance.

Facteurs.

Il peut varier selon les régions et le genre de travail, et la Commission doit, en le déterminant, tenir compte de la concurrence des pays étrangers ou des autres provinces et des conditions économiques particulières aux diverses régions de la province. S. R. 1941, c. 164, aa. 13 et 14; 11 Geo. VI. c. 53, a. 5.

Varying of wages.

Such minimum rate may vary, according to the region and the kind of work, and the Commission must, in determining same, take into consideration competition from outside countries or from the other provinces and the economic conditions peculiar to the various regions of the Province. R. S. 1941, s. 164, ss. 13 and 14; 11 Geo. VI, c. 53, s. 5.

Pouvoirs additionnels.

14. La Commission peut aussi par ordonnance, aux conditions, pour les catégories d'employeurs et de salariés, pour les endroits et pour le laps de temps qu'elle détermine, arrêter

a) le taux de majoration de salaire qui doit être payé pour surtemps à un salarié engagé et payé à l'heure et non régi par une convention collective;

b) les congés rémunérés qui doivent être accordés par un employeur à des salariés.

Additional powers.

14. The Commission may also by ordinance, upon the conditions, for the categories of employers and employees, for the places and for the period of time it shall determine, decide

(a) the rate of increase for wages to be paid for overtime to an employee engaged and paid by the hour and not subject to a collective agreement;

(b) the vacations with pay to be given by an employer to employees.

Calcul des congés.

Les congés rémunérés accordés par une ordonnance selon la durée des services du salarié se calculent d'après la période pendant laquelle le salarié a été employé à la même entreprise, sans égard aux changements de propriétaire de cette entreprise. S. R. 1941, c. 164, a. 14*a*; 10 Geo. VI, c. 39, a. 3; 11 Geo. VI, c. 53, a. 6.

Calculation of vacations.

Vacations with pay granted by an ordinance according to the duration of the employee's services are calculated according to the period during which the employee has been employed at the same enterprise, without regard to changes of ownership of such enterprise. R. S. 1941, c. 164, s. 14*a*; 10 Geo. VI, c. 39, s. 3; 11 Geo. VI, c. 53, s. 6.

Certificats d'aptitudes restreintes.

15. La Commission peut, par résolution, accorder, d'après la preuve jugée suffisante, à tout salarié d'aptitudes physiques ou mentales restreintes, un certificat l'autorisant à travailler à des conditions autres que celles prévues par toute ordonnance applicable. S. R. 1941, c. 164, a. 15.

Certificate of limited fitness.

15. The Commission may, by resolution, grant, upon proof deemed sufficient, to any employee of limited physical or mental fitness, a certificate authorizing him to work upon conditions differing from those contemplated in any ordinance applicable. R. S. 1941, c. 164, s. 15.

ORDONNANCES

Conférences conjointes.

16. À moins de circonstances spéciales justifiant, au jugement de la Commission, une procédure plus expéditive, la Commission peut, pour établir une ordonnance de salaire minimum, convoquer une conférence conjointe composée d'un membre de la Commission choisi par celle-ci, (lequel en est le président d'office,) et de repré-

ORDINANCES

Joint conference.

16. Unless, in the Commission's opinion, special circumstances justify a more expeditious procedure, the Commission may, for the establishing of a minimum wage ordinance, convene a joint conference consisting of a member of the Commission chosen by the latter, who shall be chairman *ex officio*, and of repre-

sentants des employeurs, des salariés et du public, désignés en nombre égal pour chaque groupe par les employeurs, les salariés et la Commission. S. R. 1941, c. 164, a. 16.

sentatives of the employers, of the employees and of the public, selected in equal number for each group by the employers, the employees and the Commission. R. S. 1941, c. 164, s. 16.

Bureau de conciliation

17. S'il s'agit d'établir une ordonnance particulière, elle peut convoquer un bureau de conciliation présidé par un délégué de la Commission et formé de représentants des employeurs et des salariés intéressés, désignés en nombre égal pour chaque groupe. S. R. 1941, c. 164, a. 17.

Conciliation board

17. If the establishing of any particular ordinance be concerned, the Commission may convene a conciliation board presided over by a delegate of the Commission and consisting of representatives, of the employers and of the employees concerned, selected in equal number for each group. R. S. 1941, c. 164, s. 17.

Conclusions soumises à la Commission

18. Cette conférence ou ce bureau, suivant le cas, après avoir entendu les parties intéressées, formule ses conclusions quant aux salaires et autres conditions de travail à déterminer; et telles décisions sont soumises à la Commission qui peut les approuver, les modifier ou les rejeter.

Représentants

Si les employeurs ou les salariés négligent de désigner leurs représentants, la Commission les nomme d'office. S. R. 1941, c. 164, a. 18.

Conclusions, submitted to Commission

18. Such conference or board, as the case may be, after hearing the interested parties, shall formulate its conclusions as to wages and the other working conditions to be determined; such decisions shall be submitted to the Commission which may approve, amend or reject them.

Representatives

If the employers or the employees fail to name their representatives, the Commission shall name them of its own accord. R. S. 1941, c. 164, s. 18.

Approbation des ordonnances

19. Les ordonnances sont soumises à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil qui peut les modifier ou les révoquer. S. R. 1941, c. 164, a. 19.

Approval of ordinances

19. The ordinances shall be submitted for the approval of the Lieutenant-Governor in Council, who may amend or cancel same. R. S. 1941, c. 164, s. 19.

Publication préalable

20. Lorsqu'elle le juge à propos, la Commission peut, avant de soumettre une ordonnance à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, la faire publier dans la *Gazette officielle de Québec* avec avis qu'elle recevra les objections dans le délai qu'elle fixe. S. R. 1941, c. 164, a. 20.

Prior publication

20. The Commission may, whenever it deems it expedient, before submitting an ordinance for the approval of the Lieutenant-Governor in Council, cause it to be published in the *Quebec Official Gazette*, with a notice that it will receive objections within the delay fixed by it. R. S. 1941, c. 164, s. 20.

Modification

21. Une ordonnance ne peut être modifiée que par une nouvelle ordonnance. Cependant, la Commission peut, par résolution, en décréter la suspension totale ou partielle pour une période n'excédant pas six mois. S. R. 1941, c. 164, a. 21; 11 Geo. VI, c. 53, a. 7.

Amendments

21. An ordinance can only be amended by a new ordinance. However, the Commission may, by resolution, order the total or partial suspension thereof for a period not exceeding six months. R. S. 1941, c. 164, s. 21; 11 Geo. VI, c. 53, s. 7.

Entrée en vigueur

22. Les ordonnances et les résolutions de suspension entrent en vigueur le vingt-huitième jour après leur publication dans la *Gazette officielle de Québec*, ou à la date non antérieure à cette publication qui y est fixée. S. R. 1941, c. 164, a. 22.

Coming into force

22. The ordinances, and the resolutions entailing suspension, shall come into force on the twenty-eighth day after the publication thereof in the *Quebec Official Gazette*, or at the date fixed in the publication but not prior to such publication. R. S. 1941, c. 164, s. 22.

EFFET DES ORDONNANCES

Dispositions d'ordre public.

23. Les dispositions d'une ordonnance sont d'ordre public, régissent et gouvernent tout travail de même nature ou de même genre que celui visé par l'ordonnance, dans la juridiction qu'elle détermine. S. R. 1941, c. 164, a. 23.

Droit au salaire fixé par l'ordonnance.

24. Quelle que soit l'occupation de l'employeur, il lui est interdit de conclure avec l'employé une convention ayant pour objet de stipuler un salaire différent de celui fixé par l'ordonnance. Malgré telle convention, et sans qu'il soit nécessaire d'en demander la nullité, le salarié a droit de recouvrer le salaire fixé par l'ordonnance. S. R. 1941, c. 164, a. 24.

Conventions plus avantageuses.

25. À moins qu'elles ne soient expressément interdites par l'ordonnance, les clauses d'un louage de travail sont valides et licites, nonobstant les dispositions des articles 23 et 24 ci-dessus, dans la mesure où elles prévoient pour le salarié une rémunération en monnaie courante plus élevée ou des compensations ou avantages plus étendus que ceux fixés par l'ordonnance. S. R. 1941, c. 164, a. 25.

Solidarité.

26. Tout employeur professionnel qui contracte avec un sous-entrepreneur ou sous-traitant, directement ou par intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur ou sous-traitant et tout intermédiaire, du paiement du salaire fixé par l'ordonnance et des prélèvements dus à la Commission. S. R. 1941, c. 164, a. 26; 11 Geo. VI, c. 53, a. 8.

Pouvoirs corporatifs: Exercice des recours des salariés.

27. La Commission peut, en son nom corporatif:

a) Exercer les recours qui naissent d'une ordonnance en faveur des salariés qui n'ont pas fait signifier de poursuite dans le délai de quinze jours de l'échéance, et ce, nonobstant toute loi à ce contraire, toute opposition ou toute renonciation expresse ou implicite du salarié, et sans être tenue de justifier d'une cession de créance par l'intéressé, de le mettre en demeure, de lui dénoncer la poursuite, ni d'alléguer et de prouver l'absence de poursuite dans ce délai de quinze jours;

EFFECT OF ORDINANCES

Matter of public order.

23. The provisions of an ordinance entail a matter of public order and shall govern and rule any work of the same nature or kind as that contemplated by the ordinance, in the jurisdiction determined by it. R. S. 1941, c. 164, s. 23.

Right to wage fixed by ordinance.

24. Whatever be the employer's occupation, he is forbidden to conclude with the employee an agreement the object of which is to stipulate a wage different from that fixed by the ordinance. Notwithstanding any such stipulation and without it being necessary to demand the nullity thereof, the employee is entitled to recover the wage fixed by the ordinance. R.S. 1941, c. 164, s. 24.

More favourable agreement.

25. Unless expressly forbidden by the ordinance, the clauses of a lease and hire of work shall be valid and lawful, notwithstanding the provisions of the above sections 23 and 24, in so far as they provide, in favour of the employee, a higher monetary remuneration in currency or more extended compensation or benefits than those fixed by the ordinance. R. S. 1941, c. 164, s. 25.

Joint liability.

26. Every professional employer contracting with a sub-entrepreneur or a sub-contractor, directly or through an intermediary, shall be jointly and severally responsible with such sub-entrepreneur or sub-contractor and any intermediary, for the payment of the wage fixed by the ordinance and for levies due to the Commission. R. S. 1941, c. 164, s. 26; 11 Geo. VI, c. 53, s. 8.

Corporate powers: To exercise recourses of employees;

27. The Commission may, in its corporate name:

(a) Exercise all recourses arising out of the ordinance in favour of employees who have not caused a suit to be served within a period of fifteen days from the due date, and may do so, notwithstanding any law to the contrary, any opposition, or any express or implied renunciation by the employee, and without being obliged to establish an assignment of claim by the interested party, to put him in default, to inform him of the suit, or to allege and prove the absence of suit within such

Reprise d'instance;

b) Aux mêmes conditions, reprendre l'instance aux lieu et place de tout salarié qui, ayant fait signifier une telle poursuite, a négligé de procéder pendant quinze jours;

Compromis.

c) Effectuer tout règlement, compromis ou transaction jugé convenable dans les cas prévus aux deux paragraphes ci-dessus. S. R. 1941, c. 164, a. 27.

Règlements de comptes.

28. Tout règlement de compte entre employeur et salarié comportant une réduction de salaire est nul s'il n'est pas approuvé par la Commission. S. R. 1941, c. 164, a. 28.

Ventes prohibées.

29. Toute vente ou cession à un salarié d'intérêts, d'actions ou d'obligations dans une industrie ou un commerce exploité par son employeur est prohibée si elle n'a été autorisée par la Commission, aux conditions déterminées par cette dernière. S. R. 1941, c. 164, a. 29.

Prescription.

30. Sauf le cas prévu par le dernier alinéa du présent article, l'action civile naissant d'une ordonnance ou de la présente loi se prescrit par six mois à compter de chaque échéance. Au cas de fausse inscription dans le registre obligatoire, le système d'enregistrement ou la liste de paye, ou de remise clandestine, ou de

Fraude.

toute autre fraude, la prescription ne court à l'encontre des recours de la Commission qu'à compter de la date où elle a connu la fraude.

Quand commence la prescription.

Cette prescription ne court que du premier mai suivant la date du travail quant aux salariés occupés dans les exploitations forestières.

Prescription suspendue.

Une réclamation transmise par la Commission à un employeur, par lettre recommandée, interrompt la prescription pour le montant de salaire réclamé, et dans ce cas l'action se prescrit de nouveau par six mois à compter de la mise à la poste de cette lettre; aucune lettre subséquente adressée pour la même réclamation n'a l'effet d'interrompre la prescription.

Prescription.

L'action en recouvrement d'un prélèvement prévu par le paragraphe *e* de l'article 8 se prescrit par cinq ans à compter de son échéance. S. R. 1941, c. 164, a. 30;

delay of fifteen days;

To continue suit;

(b) On the same conditions, continue suit in the place and stead of any employee who, having caused such a suit to be served, has neglected to proceed for fifteen days;

To effect settlement.

(c) Effect any settlement, compromise or transaction deemed expedient in the cases contemplated in the two foregoing paragraphs. R. S. 1941, c. 164, s. 27.

Settlement of account.

28. Every settlement of account between employer and employee entailing a wage reduction shall be null unless it be approved by the Commission. R. S. 1941, c. 164, s. 28.

Sales prohibited.

29. Any sale or cession of any interest, share or bond to an employee in an industry or a business carried on by his employer is prohibited unless it be authorized by the Commission upon such conditions as the latter may determine. R. S. 1941, c. 164, s. 29.

Prescription.

30. Except in the case provided for in the last paragraph of the present section, any civil action arising out of an ordinance or out of this act is prescribed by six months, from the due date in each case. In the case of a false entry in the compulsory register, the system of registration or the pay-list, or of secret rebate, or of

Fraud.

any other fraud, prescription shall run as against the Commission's recourse, only from the date when the Commission was aware of the fraud.

Beginning of prescription.

This prescription shall run only as from the first of May following the date of the work done in the case of employees engaged in forest operations.

Prescription suspended.

A claim transmitted by the Commission to an employer, by registered letter, shall suspend the prescription for the amount of salary claimed, and in this case the action is again prescribed by six months from the date of the mailing of such letter; no subsequent letter addressed for the same claim shall have the effect of suspending the prescription.

Prescription.

Any action for the recovery of a levy provided for by paragraph *e* of section 8 is prescribed by five years computed from its maturity. R. S. 1941, c. 164, s. 30;

10 Geo. VI, c. 39, a. 4; 11 Geo. VI, c. 53, a. 9.

10 Geo. VI, c. 39, s. 4; 11 Geo. VI, c. 53, s. 9.

SURVEILLANCE

Contrôle

31. La Commission est chargée de surveiller et d'assurer l'application de ses ordonnances et décisions. S. R. 1941, c. 164, a. 31.

Renvoi abusif

32. Tout employeur qui, sans raison valable, dont la preuve lui incombe, congédie un salarié, *a)* à l'occasion d'un renseignement fourni aux représentants de la Commission et ayant trait à une ordonnance, à un règlement ou à une infraction aux dispositions de la présente loi, *b)* à l'occasion d'une plainte ou dénonciation à ce sujet ou d'un témoignage dans une poursuite ou enquête s'y rapportant, *c)* dans l'intention de le réengager à un emploi inférieur et d'éluder les dispositions d'une ordonnance en payant un salaire moindre;—commet un acte illégal et est passible d'une amende n'excédant pas cinquante dollars et des frais, pour la première infraction, et d'une amende de vingt-cinq à cent dollars et des frais, pour toute infraction subséquente. S. R. 1941, c. 164, a. 32.

Entraves à l'inspection

33. 1. Tout employeur professionnel qui ne tient pas le système d'enregistrement, le registre ou la liste de paye obligatoires, tout employeur ou salarié qui refuse ou néglige de fournir aux représentants de la Commission les renseignements prévus à l'article 9, en la manière y prescrite, ou ne leur accorde pas sur demande, ou retarde à leur accorder, l'accès au lieu du travail, au registre, au système d'enregistrement ou à la liste de paye ou autres documents, tel que prévu audit article, ou moleste, ou incommode, ou injurie lesdits représentants dans l'exercice de leurs fonctions, ou autrement met obstacle à tel exercice,—commet un acte illégal et est passible, pour la première infraction, d'une amende de vingt-cinq dollars et des frais; pour la seconde infraction, d'une amende de vingt-cinq à cent dollars et des frais; et pour toute infraction subséquente, des peines prévues à l'article suivant pour la première infraction.

SUPERVISION

Control

31. The Commission shall be charged with supervising and seeing to the carrying out of its ordinances and decisions. R. S. 1941, c. 164, s. 31.

Unlawful dismissal

32. Every employer who, without good and sufficient reason, proof of which shall lie upon him, dismisses an employee: *(a)* for giving any information to the Commission's representatives respecting an ordinance, a resolution or a violation of the provisions of this act; *(b)* by reason of a complaint or accusation respecting the same, or of testifying in a prosecution or investigation relating thereto; *(c)* with intent to re-engage him in an inferior employment and so evade the provisions of the ordinance by paying a smaller wage,—commits an unlawful act and shall be liable to a fine not exceeding fifty dollars and costs for the first offence, and to a fine of not less than twenty-five dollars but not exceeding one hundred dollars and costs, for any subsequent offence. R. S. 1941, c. 164, s. 32.

Obstruction to inspection

33. (1) Every professional employer who does not keep the compulsory registration system, register or pay-list, every employer or employee who refuses or neglects to furnish the Commission's representatives with the information contemplated in section 9, in the manner therein prescribed, or does not grant them on request, or delays to grant them, access to the place where the work is being done, to the register, to the system of registration or to the pay-list or other documents, as provided in said section, or molests or hinders or insults the said representatives in the performance of their duties, or otherwise obstructs such performance,—commits an unlawful act and shall be liable to a fine of twenty-five dollars and costs for the first offence, and to a fine of not less than twenty-five dollars but not exceeding one hundred dollars and costs, for the second offence, and, for any subsequent offence, to the penalties provided in the following section for a first offence.

Infraction et peine.

2. Tout employeur professionnel qui n'accorde pas à un salarié à son emploi, dans le délai prévu par une ordonnance, le congé rémunéré prévu par celle-ci, commet une infraction et est passible, en sus des frais, d'une amende égale au double de la rémunération qu'il aurait dû payer à ce salarié pour son congé. Cette amende doit être versée à la Commission, qui est autorisée à en remettre la moitié au salarié qui n'a pas obtenu de congé rémunéré. S. R. 1941, c. 164, aa. 33 et 33*a* ; 11 Geo. VI, c. 53, a. 10.

Offence and penalty.

(2) Every professional employer who does not grant to his employee, within the delay provided by an ordinance, the vacation with pay provided by this ordinance, commits an offence and is liable, in addition to the costs, to a fine equal to double the remuneration which he should have paid to such employee for his vacation. Such fine shall be paid to the Commission which is authorized to remit the one-half thereof to the employee who has been deprived of vacation with pay. R. S. 1941, c. 164, ss. 33 and 33*a* ; 11 Geo. VI, c. 53, s. 10.

Fraude.

34. Quiconque, sciemment, détruit, altère ou falsifie un registre, une liste de paie, le système d'enregistrement ou un document ayant trait à l'application d'une ordonnance, transmet sciemment à la Commission quelque renseignement ou rapport faux ou inexact, ou attribue à l'emploi d'un salarié une fausse désignation pour payer un salaire moindre, commet un acte illégal et est passible d'une amende de deux cents dollars à cinq cents dollars et des frais, pour la première infraction, et d'une amende de cinq cents à mille dollars et des frais, pour toute infraction subséquente.

Fraud.

34. Whosoever, knowingly, destroys, alters or falsifies any register, pay-list, registration system or any document dealing with the carrying out of an ordinance, or knowingly forwards any false or inexact information or report to the Commission, or gives a false designation to the attribution of any wage in order to pay a lower wage, commits an unlawful act and shall be liable to a fine of not less than two hundred dollars but not exceeding five hundred dollars and costs for the first offence, and to a fine of not less than five hundred dollars but not exceeding one thousand dollars and costs, for any subsequent offence.

Emprisonnement.

A défaut de paiement immédiat de l'amende et des frais susmentionnés, il doit être condamné à l'emprisonnement pour une période d'au moins un mois mais n'excédant pas trois mois, pour la première infraction, et pour une période de trois mois pour toute infraction subséquente. S. R. 1941, c. 164, a. 34.

Imprisonment.

In default of immediate payment of the above-mentioned fine and costs, such person shall be sentenced to imprisonment for a term of not less than one month but not exceeding three months for the first offence, and for a term of three months for any subsequent offence. R. S. 1941, c. 164, s. 34.

Remises illégales.

35. Quiconque, au moyen d'avantages ayant une valeur pécuniaire, accorde ou accepte une remise en réduction du salaire minimum, ou participe à une semblable remise, commet un acte illégal et est passible d'une amende de dix dollars à cent dollars et des frais, pour la première infraction, et d'une amende de cinquante à deux cents dollars et des frais pour toute infraction subséquente. S. R. 1941, c. 164, a. 35.

Unlawful rebate.

35. Whosoever, by means of benefits having a pecuniary value, grants or accepts any rebate reducing the minimum wage or participates in such a rebate, commits an unlawful act and shall be liable to a fine of not less than ten dollars but not exceeding one hundred dollars and costs for the first offence, and to a fine of not less than fifty dollars but not exceeding two hundred dollars and costs, for any subsequent offence. R. S. 1941, c. 164, s. 35.

Autres infractions.

36. Quiconque viole une ordonnance, un règlement rendu obligatoire ou une disposition de la présente loi dans les cas

Other offences.

36. Whosoever infringes an ordinance, a regulation rendered obligatory or a provision of this act, in cases not provided

non prévus aux articles précédents, commet un acte illégal et est passible d'une amende n'excédant pas dix dollars et des frais. S. R. 1941, c. 164, a. 36

for in the preceding sections, commits an unlawful act and shall be liable to a fine not exceeding ten dollars and costs. R. S. 1941, c. 164, s. 36.

Tentative et complicité

37. Quiconque tente de commettre un des actes illégaux ci-dessus prévus, ou aide, ou incite quelqu'un à commettre ou tenter de commettre un tel acte, est passible de la pénalité prévue pour tel acte. S. R. 1941, c. 164, a. 37.

Attempts and accomplices

37. Whosoever attempts to commit any of the illegal acts above provided, or aids or invites any person to commit or attempt to commit such an act, shall be liable to the penalty provided for such act. R. S. 1941, c. 164, s. 37.

Dommages-intérêts pour renvoi abusif

38. Tout salarié congédié en violation de l'article 32, ou dans le but de l'obliger à accepter une classification comportant un salaire moindre que celui qu'il reçoit, a droit de réclamer de celui qui l'employait, à titre de dommages-intérêts, l'équivalent d'un mois de salaire. La preuve que le salarié n'est pas dans les conditions prévues pour réclamer ce droit incombe à celui qui l'employait. S. R. 1941, c. 164, a. 38.

Damages for unlawful dismissal

38. Every employee dismissed in violation of section 32, or with the object of obliging him to accept a classification calling for a wage less than that which he is receiving, has the right to claim, from the person who employed him, as damages, the equivalent of one month's wages. Proof that the employee does not come within the requisite conditions to claim such right shall devolve upon the person who employed him. R. S. 1941, c. 164, s. 38.

LA PREUVE

PROOF

Authenticité

39. Dans une action civile ou pénale intentée en vertu de la présente loi, tous règlements, ordonnances et avis sont authentiques et font preuve de leur contenu s'ils ont été publiés dans la *Gazette officielle de Québec*, à laquelle il suffit de référer, et dont la cour d'office est tenue de prendre connaissance. S. R. 1941, c. 164, a. 39.

Authenticity

39. In any civil or penal action brought in virtue of this act, all ordinances and all regulations and notices are authentic and shall be proof of their contents if they have been published in the *Quebec Official Gazette* to which it shall be sufficient to refer, and whereof the court, of its own accord, shall be obliged to take cognizance. R. S. 1941, c. 164, s. 39.

Dénonciateur

40. Aucune preuve n'est permise pour établir qu'une action ou poursuite prévue par la présente loi a été intentée à la suite d'une plainte d'un dénonciateur, ou pour découvrir l'identité de ce dernier. S. R. 1941, c. 164, a. 40.

Informer

40. No evidence shall be permitted with a view to establish that any action or suit contemplated by this act was brought following upon the complaint of an informer or to discover the identity of the latter. R. S. 1941, c. 164, s. 40.

PROCEDURE

PROCEDURE

Procédure sommaire

41. Toute poursuite intentée devant les tribunaux civils, en vertu de la présente loi, est sommaire et instruite comme telle. S. R. 1941, c. 164, a. 41.

Summary procedure

41. Every suit taken in virtue of this act before the civil courts shall be summary and be brought as such. R. S. 1941, c. 164, s. 41.

Cumul

42. Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur peuvent être cumulés dans une seule demande, soit qu'elle émane à l'instance des salariés ou de la Commission et le total réclamé

Cumulation of claims

42. The recourses of several employees against the same employer may be cumulated in a single demand whether emanating from the employees or from the Commission, and the total claimed

détermine la compétence tant en première instance qu'en appel. S. R. 1941, c. 164, a. 42.

shall determine the competency of the court of original jurisdiction as well as of appeal. R. S. 1941, c. 164, s. 42.

Remise à la Commission

43. Après la réception d'une réclamation de la Commission, un employeur ne peut acquitter valablement les sommes faisant l'objet de cette réclamation qu'en en faisant remise à la Commission. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'une action intentée par le salarié lui-même. S. R. 1941, c. 164, a. 43; 11 Geo. VI, c. 53, a. 11.

Payment to Commission

43. After receiving a claim from the Commission, the employer cannot validly pay the sums which are the object of such claim save by handing them over to the Commission. This provision shall not apply in the case of an action instituted by the employee himself. R. S. 1941, c. 164, s. 43; 11 Geo. VI, c. 53, s. 11.

Remise au salarié

44. La Commission remet aux salariés le montant net perçu en exerçant leurs recours. S. R. 1941, c. 164, a. 44.

Amount remitted to employees

44. The Commission shall remit to the employees the net amount realized in exercising their recourses. R. S. 1941, c. 164, s. 44.

Annulation de contrats frauduleux

45. La Commission peut, si besoin est, joindre à sa poursuite une demande en annulation de tout contrat ou arrangement, ayant pour objet d'enfreindre ou éluder les dispositions de la présente loi ou d'une ordonnance, effectué entre les salariés dont elle exerce les recours et l'employeur ou des tiers, et ce, devant le tribunal compétent à raison du montant réclamé par la Commission, et sans être tenue de mettre en cause les salariés. S. R. 1941, c. 164, a. 45.

Cancellation of fraudulent contract

45. The Commission may, if need be, join to its suit a demand for the cancellation of any contract or arrangement, intended to infringe or evade the provisions of this act or of an ordinance, effected between the employees whose recourses it is exercising and the employer or third persons, and this, before the court having jurisdiction by reason of the amount claimed by the Commission and without being obliged to bring the employees into the suit. R. S. 1941, c. 164, s. 45.

Questions suggestives

46. Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 339 du Code de procédure civile ne s'appliquent pas à l'interrogatoire d'un salarié produit comme témoin par la Commission si ce salarié est à l'emploi de la partie adverse. S. R. 1941, c. 164, a. 46.

Leading questions

46. The provisions of the second paragraph of article 339 of the Code of Civil Procedure shall not apply to the examination of an employee produced as a witness by the Commission if such employee is in the employ of the opposite party. R. S. 1941, c. 164, s. 46.

Poursuite pénale

47. Toute poursuite pénale doit être intentée par la Commission.

Penal actions

Poursuites sommaires

Les peines prévues par la présente loi sont imposées sur poursuites sommaires, suivant la Loi des poursuites sommaires (chap. 35).

Summary prosecutions

Application

La deuxième partie de ladite loi s'applique à ces poursuites lorsqu'en raison de l'infraction le contrevenant peut être condamné à une amende de deux cents dollars ou plus. S. R. 1941, c. 164, a. 47; 13 Geo. VI, c. 54, a. 2.

47. Every penal action must be brought by the Commission.

The penalties provided by this act shall be imposed on summary prosecution, in accordance with the Summary Convictions Act (Chap. 35).

Part II of the said act shall apply to such proceedings when on account of the infraction the offender may be condemned to a fine of two hundred dollars or more. R. S. 1941, c. 164, s. 47; 13 Geo. VI, c. 54, s 2.

Application

Prescription

48. Toute poursuite pénale doit à peine de déchéance être intentée dans un

48. Every penal action must, under pain of forfeiture, be brought within six

Prescription

délai de six mois à compter de l'infraction. S. R. 1941, c. 164, a. 48.

months from the date of the offence. R. S. 1941, c. 164, s. 48.

Application de la loi

49. Le ministre du travail est chargé de l'application de la présente loi. S. R. 1941, c. 164, a. 49.

Carrying out of act.

49. The Minister of Labour shall have charge of the carrying out of this act. R. S. 1941, c. 164, s. 49.

Sommaire

Introduction 5

Partie I 7

CHAPITRE 1

Les objectifs de la politique de salaire et des conditions minima de travail 9

1.1 Le salaire minimum, instrument de protection du travailleur 10

1.2 Le salaire minimum, un instrument de lutte contre la pauvreté 10

1.2.1 Les problèmes liés aux seuils de pauvreté 11

1.2.2 Efficacité restreinte du salaire minimum comme instrument de lutte contre la pauvreté 14

1.3 Le salaire minimum, instrument de participation au progrès de l'économie 14

1.4 Conclusion 14

CHAPITRE 2

Les incidences du salaire et des conditions minima de travail sur l'économie, la structure des salaires, les prix et l'emploi 17

2.1 Principales théories sur les effets économiques d'une hausse du salaire minimum 18

2.1.1 Théorie traditionnelle (classique) 18

2.1.2 Théorie institutionnelle 18

2.1.3 Théorie du « shock effect » 18

2.1.4 Discussion et conclusion 18

2.2 Coûts occasionnés par une hausse du salaire minimum et effets sur la sructure salariale 19

2.2.1 Coûts occasionnés par une augmentation du salaire minimum 19

2.2.2 Effets sur la structure salariale 19

2.3 Moyens utilisés par les firmes pour s'ajuster aux hausses de coûts 20
2.3.1 Augmentations de prix suite à une hausse du salaire minimum 20
2.3.2 Effets d'une hausse de salaire minimum sur l'emploi 21
2.3.3 Effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi de certaines catégories de man-d'oeuvre 22
2.4 Conclusion 22

CHAPITRE 3
Les caractéristiques des travailleurs à faibles salaires 23
3.1 Portée des études du Ministère des Affaires sociales et de l'Ontario 24
3.2 Estimation du nombre de travailleurs et répartition selon les secteurs d'activité 24
3.3 L'analyse des caractéristiques des travailleurs à faibles salaires 25
3.3.1 La composition de la famille et le nombre de sources de revenu 25
3.3.2 La durée hebdomadaire du travail 26
3.3.3 La stabilité dans des emplois à faibles salaires 26
3.3.4 L'âge 26
3.3.5 Le sexe 26
3.3.6 Le niveau d'instruction 26
3.3.7 Les groupes de professions 26
3.4 Conclusion 27

CHAPITRE 4
Évolution de la loi québécoise du salaire minimum et analyse comparative de son contenu 29
4.1 Étendue de la législation du salaire minimum 29
4.2 Évolution de la législation du salaire minimum au Québec 30
4.3 Comparaison du contenu de la législation québécoise du salaire minimum avec les autres législations 31
4.3.1 Méthode de fixation du salaire minimum 31
4.3.2 Fréquence de revision du salaire minimum 31
4.3.3 Comparaison des taux de salaire minimum pour les adultes et les jeunes 31
4.4 Les pourboires 32
4.5 Analyse comparative des autres conditions de travail 32
4.5.1 La durée du travail 32
4.5.2 La rémunération du temps supplémentaire 33
4.5.3 Les vacances annuelles payées 33
4.5.4 Les jours fériés payés 33
4.5.5 Les congés de maternité 33
4.5.6 Le repos hebdomadaire 33
4.5.7 Période allouée pour le repas et les pauses-café 33
4.5.8 Le préavis de fin d'emploi et l'indemnité de licenciement 34
4.5.9 La prime à l'amplitude 34
4.6 Les travailleurs non couverts par la législation du salaire minimum 35
4.6.1 Les travailleurs agricoles 35
46.2 les travailleurs domestiques 35
4.6.2.1 Le taux de salaire 35
4.6.2.2 Les autres conditions de travail 36
4.6.3 Employés occasionnels du gouvernement du Québec 36
4.7 Conclusion 37

APPENDICE 4.1
Tableaux 4.4, 4.5 et 4.6 39

APPENDICE 4.2
Les ordonnances particulières et les décrets 55

CHAPITRE 5
Le salaire minimum et la sécurité du revenu
5.1 La politique de sécurité du revenu 59
5.1.1 Les régimes de sécurité du revenu 60
5.2 Le salaire minimum et l'assistance sociale 60
5.3 Le salaire minimum et le revenu minimum garanti 61
5.4 Conclusion 63

Partie II 65

CHAPITRE 6
Les fondements de la politique de salaire et les conditions minima de travail 67
6.1 Les objectifs généraux 67
6.2 Un élément d'une stratégie plus vaste 67
6.3 Les incidences économiques et sociales 67
6.4 Les contraintes économiques 68
6.5 L'évolution de la législation québécoise 68

6.6 Les caractéristiques des travailleurs à faibles salaires 68
6.7 Une politique réaliste et évolutive 69
6.8 L'universalité du champ d'application 69
6.9 Le niveau du salaire minimum 69
6.10 L'indexation automatique 69
6.11 Les autres conditions de travail 69
6.12 L'application de la politique 69

CHAPITRE 7
La politique de salaire et des conditions minima de travail 71
7.1 Champ d'application de la Loi du salaire minimum 71
7.1.1 Les entrepreneurs dépendants 72
7.1.2 Les agents à commission 72
7.1.3 Le conjoint de l'employeur et ses enfants 72
7.1.4 Les salariés travaillant hors de l'établissement de l'employeur 73
7.1.5 Portée générale de la loi 73
7.2 La fixation et l'indexation du taux du salaire minimum 73
7.2.1 Le niveau de base 73
7.2.2 L'indexation du salaire minimum 73
7.2.3 Le passage à la nouvelle politique 74
7.2.4 L'estimation des augmentations futures 74
7.3 Exceptions au taux général du salaire minimum 75
7.3.1 Taux réduit pour les jeunes 75
7.3.2 Taux réduit pour les salariés recevant des pourboires 76
7.3.3 Taux réduit pour aptitudes restreintes 76
7.3.4 Taux régionaux 77
7.3.5 Taux par occupation 77
7.3.6 Taux versé sous forme d'avantages sociaux 77
7.3.7 Taux des salariés nouvellement régis 77
7.3.7.1 Taux applicable aux travailleurs agricoles 78
7.3.7.2 Taux applicable aux travailleurs domestiques 78
7.4 Rémunération du temps supplémentaire 78
7.5 Les conditions minima de travail 79
7.5.1 L'avis de fin d'emploi 79
7.5.2 L'indemnisation des salariés 80
7.5.3 Les jours fériés payés 80
7.5.4 Les périodes de repas et les tarifs pour les repas 81
7.5.4.1 Les périodes de repas 81
7.5.4.2 Les tarifs pour les repas 81
7.5.5 Les congés de maternité 81
7.5.6 La durée du travail 82
7.5.7 Autres conditions de travail 82
7.5.7.1 Les congés annuels 82
7.5.7.2 Le repos hebdomadaire 82
7.5.7.3 Le logement 82
7.5.7.4 Le délai pour le paiement du salaire 82

APPENDICE 7.1
Évaluation de l'impact direct de divers taux du salaire minimum 85

CHAPITRE 8
L'application et l'adaptation de la politique de salaire et des conditions minima de travail 115
8.1 Conception des politiques et responsabilité politique 115
8.1.1 Formulation et application de la politique 115
8.1.2 Fonctions de l'organisme responsable de l'application de la loi 117
8.1.2.1 Fonction de conciliation entre parties à une convention collective 117
8.1.2.2 Conditions d'apprentissage et rapport entre le nombre d'ouvriers qualifiés et celui des apprentis 117
8.1.2.3 Surveillance et contrôle des conditions de travail 117
8.1.2.4 Mode d'application des ordonnances 118
8.1.2.5 Enquête régulière versus enquêtes sur plainte 118
8.2 Consultation, adoption d'une ordonnance et information 118
8.2.1 Consultation 118
8.2.2 Adoption des ordonnances et information 119
8.2.2.1 Recherches et enquêtes 119
8.3 Financement 120
8.4 Pénalités et périodes de prescription 120
8.4.1 Pénalités 120
8.4.2 Période de prescription et recouvrement des sommes dues 121
8.5 Dispositions diverses 121
8.5.1 Responsabilité des sous-traitants 121
8.5.2 Ventes d'actions ou d'obligations aux salariés 121
8.6 Conclusion 121

APPENDICE 8.1
Loi du salaire minimum 123

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE